

Arbetstagarnas frivilligarbete som del av företagens samhällsansvar och dess inverkan på anställdas välbefinnande

Nora Ahola

MASTERARBETE	
Arcada	
Utbildning:	Hälsofrämjande
Identifikationsnummer:	14522
Författare:	Nora Ahola
Arbetets namn:	Arbetstagarnas frivilligarbete som del av företagens samhällsansvar och dess inverkan på anställdas välbefinnande
Handledare (Arcada):	Ira Jeglinsky-Kankainen
Uppdragsgivare:	i samarbete med MedborgarArenan rf
<p>Sammandrag:</p> <p>Företagets samhällsansvar är ett aktuellt och mångdimensionellt fenomen som starkt påverkar företagandet idag. Den här studien intresserade sig för frivilligarbete som stöds av arbetsgivaren, vilket är ett sätt för företaget att förverkliga samhällsansvaret. Syftet med forskningen var att ur ett hälsofrämjande perspektiv öka kunskapen om och belysa värdet av arbetstagarnas frivilligarbete som en del av företagets samhällsansvar. Detta med en fokus på fenomenets inverkan på arbetstagarens välbefinnande. Forskningsfrågorna som utformades syftade till att utreda hurdana åsikter och erfarenheter arbetstagarna hade angående frivilligarbete som stötts av företaget och hur deras välbefinnande påverkats av detta. En kvalitativ forskningsansats användes och informationen samlades genom halvstrukturerade, individuella intervjuer. Rekryteringen skedde genom att man tog kontakt med företag som stött arbetstagarnas frivilligarbete. Inom medverkande företag skötte en ansvarsperson vidare rekrytering av deras personal. Fem av sex genomförda intervjuer inkluderades i studien och populationen bestod av fem kvinnor som arbetade inom två olika företag. Intervjuerna transkriberades och innehållsanalys användes som analysmetod. Därmed formades kategorier och subkategorier samt ett övergripande tema för materialet. Temat var motivation, som uppfattades vara grunden för att arbetstagarnas frivilligarbete ska finnas till. I sin tur skapas också motivation genom arbetstagarnas frivilligarbete. Materialet speglades även till empowerment, som utgjorde referensram för studien samt till tidigare forskning och litteratur angående välbefinnande och arbetstagarnas frivilligarbete. I resultaten framkommer att frivilligprogrammen ska efterfölja god praxis och ha en klar struktur för att de ska fungera på ett bra sätt och i högre grad bidra till välbefinnande. Deltagandet bör vara frivilligt och aktiviteten motiverande för arbetstagaren, som också bör vara delaktig i planeringen. En god kommunikationsplan för frivilligprogrammen rekommenderas. Även möjligheterna att i framtiden använda kompetensbaserade uppgifter i högre grad bör utredas.</p>	
Nyckelord:	företagets samhällsansvar, frivilligarbete, arbetstagare, välbefinnande, empowerment, innehållsanalys
Sidantal:	58
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	17.2.2015

MASTER'S THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Health Promotion
Identification number:	14522
Author:	Nora Ahola
Title:	Employee volunteering as a part of corporate social responsibility and its impact on employee well-being
Supervisor (Arcada):	Ira Jeglinsky-Kankainen
Commissioned by:	in cooperation with CitizenForum
<p>Abstract:</p> <p>Corporate social responsibility (CSR) is a modern and multidimensional phenomenon that has a large impact on business today. This study focused on employee volunteering that is supported by corporations, which is one method for them to realize CSR. The primary aim of this study was to increase knowledge and highlight the value of employee volunteering as a part of their CSR, with an emphasis on the impact the phenomenon has on employee well-being. The research questions were formed to investigate what kind of opinions and experiences the workers had regarding employee volunteering and how their well-being had been affected through this participation. A qualitative design was used for the study and information was gathered through semi-structured, individual interviews. The recruitment was made by contacting companies that had been supporting employee volunteering. In the participating companies an employee was responsible for the internal recruitment. Five of six completed interviews were included in the study and the population consisted of five women working for two different companies. The interviews were transcribed and content analysis was used as a method for analyzing the material. Categories, subcategories and a general theme were formed. A common theme that appeared in the interview material was motivation. It became evident that employee volunteering is inspired primarily through motivation; with the act of volunteering itself, increasing motivation levels in general. The interview material was also examined through the theme of empowerment, which was the frame of reference for the study, and through previous studies and literature regarding employee well-being and volunteering. In the results it appears that the volunteering program should follow good practice and have a clear structure to function well and contribute to well-being in a greater extent. The participation should be voluntary and the activity motivating for the employee. The employees should be involved in decision making and having a good plan for communication about the volunteer program is recommended. It is also recommended that the possibility to increasingly use competency-based tasks is investigated.</p>	
Keywords:	corporate social responsibility, voluntary work, employee, well-being, empowerment, content analysis
Number of pages:	58
Language:	Swedish
Date of acceptance:	17.2.2015

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Terveysten edistäminen
Tunnistenumero:	14522
Tekijä:	Nora Ahola
Työn nimi:	Työntekijöiden vapaaehtoistyö osana yritysten yhteiskuntavastuuta ja tämän vaikutukset työntekijän hyvinvointiin
Työn ohjaaja (Arcada):	Ira Jeglinsky-Kankainen
Toimeksiantaja:	yhteistyökumppani KansalaisAreena ry
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Yritysten yhteiskuntavastuu on ajankohtainen ja moniulotteinen ilmiö, joka tänä päivänä vaikuttaa voimakkaasti yrittämiseen. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena oli työntekijöiden vapaaehtoistyö, joka on yksi tapa toteuttaa yrityksen yhteiskuntavastuuta. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä tietoa työntekijöiden vapaaehtoistyöstä hyvinvointinäkökulmasta katsottuna sekä osoittaa tämän tuomaa lisäarvoa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka yritysten yhteiskuntavastuun osana toteutettu vapaaehtoistyö vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Tutkimuskysymyksillä pyrittiin selvittämään työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia työpaikan tukemasta vapaaehtoistyöstä ja sen vaikutuksesta työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista lähestymistapaa ja aineisto kerättiin puolistrukturoitujen yksilöhaastattelujen avulla. Haastattelujen rekrytointi tapahtui ottamalla yhteyttä yrityksiin, jotka ovat tukeneet työntekijöiden vapaaehtoistyötä. Tutkimukseen osallistuvien yritysten yhteyshenkilö hoiti sisäisen rekrytoinnin. Kuudesta toteutetusta haastattelusta viisi sisällytettiin tutkimukseen. Nämä viisi vastaajaa olivat naisia, jotka työskentelivät kahdessa eri yrityksessä. Haastattelut litteroitiin ja aineiston analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia. Aineisto jaettiin kategorioihin ja alikategorioihin. Yleiseksi teemaksi nousi motivaatio, joka luo edellytykset työntekijöiden vapaaehtoistyön olemassaololle. Vapaaehtoistyön havaittiin myös synnyttävän motivaatiota monella tavalla. Aineisto peilattiin voimaantumisen viitekehukseen (empowerment) sekä aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen hyvinvoinnista sekä työntekijöiden vapaaehtoistyöstä. Tulokset osoittivat, että vapaaehtoisohjelmissa tulee olla selkeä rakenne ja niiden tulee seurata hyviä käytäntöjä, jotta ne tukisivat paremmin hyvinvointia. Vapaaehtoistyöhön osallistuminen tulee tapahtua työntekijän omasta tahdosta ja sen tulee motivoida työntekijää. Yrityksen tulee tukea työntekijöitä osallistumaan päätöksentekoon. Yrityksen on lisäksi suotavaa laatia hyvä kommunikationsuunnitelma vapaaehtoistyöohjelmille. Yrityksiä suositellaan laajemmin selvittämään mahdollisuuksia käyttää työntekijöitä heidän osaamiseensa perustuvissa tehtävissä vapaaehtoistyössä.</p>	
Avainsanat:	yritysten yhteiskuntavastuu, vapaaehtoistyö, työntekijä, hyvinvointi, voimaantuminen, sisällönanalyysi
Sivumäärä:	58
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	17.2.2015

INNEHÅLL

FÖRORD

1	INLEDNING	9
2	SYFTE/FRÅGESTÄLLNING	11
3	BAKGRUND	11
3.1	Företagens samhällsansvar	11
3.1.1	<i>Historia och viktiga komponenter</i>	12
3.1.2	<i>Undergrupper</i>	13
3.2	Frivilligarbete som del av företagets samhällsansvar	14
3.2.1	<i>Fenomenets aktualitet</i>	14
3.2.2	<i>Arbetsdagarnas frivilligprogram i praktiken</i>	15
3.2.3	<i>Följder av frivilligarbete som del av företagets samhällsansvar</i>	17
3.3	Arbetsdagarens välbefinnande	19
3.3.1	<i>Välbefinnande och välbefinnande på arbetsplatsen</i>	20
3.3.2	<i>Centrala begrepp vid granskning av välbefinnande på arbetsplatsen</i>	21
4	TEORETISK REFERENSRAM	23
5	METOD	24
5.1	Design	25
5.2	Analys av material	27
5.2.1	<i>Transkribering</i>	27
5.2.2	<i>Innehållsanalys</i>	27
5.3	Forskningens värdegrund	28
5.4	Etiska överväganden	29
6	RESULTAT	30
6.1	Motivation som övergripande tema	30
6.2	Kategorier och subkategorier	31
6.3	Åsikter angående frivilligarbetets roll	32
6.4	Beslutsfattande och kommunikation på företagsnivå	34
6.5	Det egna valet	35
6.6	Aktivitet och deltagande	37
6.7	Upplevelser under aktiviteten	38
6.8	Personligt välmående	39
6.9	Följder på arbetsplatsen	40
7	RESULTATANALYS	41

7.1	Praktiskt förverkligande av konceptet.....	42
7.2	Hur välbefinnandet påverkas.....	43
7.2.1	<i>Egna beslut och möjligheter att påverka</i>	<i>43</i>
7.2.2	<i>Arbetstagarens välbefinnande personligt och professionellt.....</i>	<i>45</i>
7.2.3	<i>Kommunikation inom företaget.....</i>	<i>48</i>
7.3	Nyttan för företaget.....	49
7.4	Rekommendationer på basen av forskningsresultaten.....	50
8	KRITISK GRANSKNING	51
9	SAMMANDRAG	53
	KÄLLOR.....	55
	Bilagor	57

Figurer

Figur 1. Arbetstagarnas frivilligarbete skapas genom och skapar motivation. 30

Tabeller

Tabell 1. Kategorier och subkategorier3**Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

FÖRORD

Det här arbetet är ett resultat av en utdragen process. Motgångar vad gäller studiens uppbyggnad har gjort att jag har fått tänka om flere gånger och händelser i det privata livet har gjort framfarten långsammare än planerat. Alla hinder gick ändå att övervinna med hjälp av ett målinriktat tankesätt, motivation att undersöka problemet och stöd av människor i min omgivning. Speciellt vill jag tacka min handledare, Ira Jeglinsky-Kankainen, för ett mycket professionellt och positivt och sätt att stödja mej i processen. Efter våra handledningstillfällen hade jag alltid ny energi och entusiasm för forskningen, som var ett ensamt och ibland tungrott arbete. Jag vill också tacka de personer på Medborgararenan, med Anitta Raitanen i spetsen, som hjälpt mej utveckla mitt forskningsproblem, assisterat med urvalet för studien och gett mej stöd i mitt forskningsarbete. Ett stort tack går också till min familj, mina vänner och studiekompisar. Jag är otroligt glad och tacksam att nu kunna presentera resultaten av ett arbete som var intressant och lärorikt att utföra.

Vanda 10.1.2015

Nora Ahola

1 INLEDNING

Företagens samhällsansvar är ett av de största fenomenen som påverkat företagandet under 2000-talet (Jussila 2010 s.7). Kort sagt innefattar det de handlingar som företagen gör för samhälle och miljö, utöver det som fordras enligt lagen (Europeiska kommissionen 2011 s.3). Företagens samhällsansvar är ett mångdimensionellt fenomen. Det kan förverkligas på olika sätt och även granskas ur olika synvinklar.

Sedan uppkomsten på 1990-talet, har företagens samhällsansvar snabbt utvecklats till en konkurrensfaktor som påverkar företagens image och framgång (Jussila 2010 s.7, Vauhkonen 2006 s.67). Den samhälleliga vikten av företagens samhällsansvar syns bl.a. i att fenomenet uppmärksammas i Europeiska Unionens strategi ”Europe 2020”. Strategin innehåller en förbindelse att förnya EU:s tillvägagångssätt då det gäller att främja företagens samhällsansvar. Värdegrunden för företagens samhällsansvar erbjuder enligt kommissionen en bas på vilken ett mer sammanhållet samhälle kan byggas upp och främjar övergången till ett mer hållbart ekonomiskt system i Europeiska Unionen. (Europeiska kommissionen 2011 s.3-4)

Den här studien begränsas till frivilligarbete som stöds av arbetsgivaren, vilket är ett sätt för företaget att förverkliga samhällsansvaret. Frivilligarbete i sig är en aktivitet som alltid genomförs på basen av egen vilja, valfrihet och motivation. Aktiviteten utförs utan finansiell vinst. Den grundar sig på solidaritet och ger möjlighet att beröra mänskliga, miljömässiga och sociala behov och problem. Frivilligarbete som stöds av arbetsgivaren kan förverkligas antingen på eller utanför arbetstiden. Det kan vara kopplat till den egna yrkeskunskapen eller också vara helt oberoende av arbetsuppgifterna. Frivilligarbetet kan vara frekvent eller en engångsföreteelse och det kan utföras i team eller individuellt. För arbetsgivaren är arbetstagarnas frivilligarbete en möjlighet att påverka lokalt, nationellt och internationellt samt bidra till att minska de sociala problem som berör företags intressenter. (Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat, European Year of Volunteering 2011 s.5, 39)

Enligt internationell litteratur har man inom de två senaste decennierna sett en enorm ökning av engagemang i samhällstjänster och frivilligarbete, speciellt då det gäller företag (Terry & Nunn 2012 s.TAHP-2). I praktiken är skillnaderna på olika håll i världen

stora då det gäller företagens stöd för frivilligarbete. I Finland har arbetstagarnas frivilligarbete slagit rot först under de senaste åren, främst genom att stora internationella företag har överfört sina modeller till verksamheten i olika länder (Raitanen 2013). Nuläget är inte helt känt då det gäller vidden av arbetstagarnas frivilligarbete på nationellt plan. De källor som kan hittas angående ämnet behandlar främst enskilda företags erfarenheter av arbetstagarnas frivilligarbete.

Den här studien närmar sig arbetstagarnas frivilligarbete ur en hälsofrämjande synvinkel. Man vill bidra med ny kunskap angående ämnet och intresserar sig för hur anställda som deltagit i arbetstagarnas frivilligarbete påverkats av sitt engagemang. Mer specifikt är arbetstagarnas välbefinnande och möjliga förändringar i detta av stort intresse. För att kunna skapa ny kunskap genomfördes intervjuer av arbetstagare som deltagit i frivilligarbete stött av arbetsplatsen. Resultaten av intervjuerna speglas till tidigare litteratur och forskning inom områdena för arbetstagarnas frivilligarbete och välbefinnande samt även till empowerment, som utgjorde referensram för studien. Empowerment perspektivet möjliggör undersökning av positiva förändringar på individnivå samt ur ett bredare perspektiv, på grupp- eller samhällsnivå (WHO 1998 s.6). Medborgararenan var samarbetspartner för den här studien och kontaktpersonerna var aktivt deltagande särskilt i samband med urvalet. Det är frågan om en obunden förening, vars syfte är att främja medborgarnas frivilliga och självinitierade verksamhet och deltagande samt öka samarbetet mellan olika aktörer inom den nationella frivilligsektorn (Kansalaisareena: Esittely).

2 SYFTE/FRÅGESTÄLLNING

Syftet med denna studie är att ur ett hälsofrämjande perspektiv öka kunskapen om och belysa värdet av arbetstagarnas frivilligarbete som en del av företagets samhällsansvar. Detta med en fokus på fenomenets inverkan på arbetstagarens välbefinnande. Forskningsfrågorna är följande:

- Hurdana åsikter har arbetstagarna om företagets stöd för frivilligarbete, som del av dess samhällsansvar?
- Hurdana erfarenheter har arbetstagarna av det frivilligarbete som stötts av företaget?
- Hur påverkas arbetstagarnas välbefinnande genom engagemang i frivilligarbete som del av företagets samhällsansvar?

3 BAKGRUND

Bakgrunden är baserad på aktuell litteratur inom området samt forskning som hittats på databaserna Academic Search Elite (EBSCO) och SAGE Journals Online med sökorden social respons*, well-being, employee* och volunt*. Även rapporter och forskning som hittats genom manuell sökning har inkluderats.

Det finns få finska studier inom forskningsområdet. Eftersom företagets samhällsansvar ändå är ett mycket aktuellt fenomen har det under de senaste åren ändå bl.a. gjorts många slutarbeten inom området. Få berör ändå arbetstagarnas frivilligarbete och dessa granskar inte följderna ur en hälsofrämjande synvinkel.

3.1 Företagens samhällsansvar

I aktuell litteratur angående företagets samhällsansvar stöter man ofta på förkortningen ”CSR”, som står för Corporate Social Responsibility (en). Europeiska kommissionen har tidigare definierat begreppet som *”ett koncept som innebär att företagen på frivillig bas inkluderar sociala och miljömässiga problem både i sin verksamhet och i interaktionen med berörda parter/intressenter”*. CSR innebär de handlingar som företagen gör för samhälle och miljö, utöver det som fordras enligt lagen. År 2011 gav kommissionen

ett förslag på en ny definition, som lyder enligt följande: ”*företagens ansvar för deras effekter på samhället*”. (Europeiska kommissionen 2011 s.3, 6) Arbetstagarnas frivilligarbete är ett sätt för företaget att ta hand om samhällsansvaret.

3.1.1 Historia och viktiga komponenter

Det som vi idag förstår som företagens samhällsansvar har sin grund i en guide för rapportering av företagsansvar som för första gången utgavs år 1999 av *United Nations Environment Programme (UNEP)*. Från denna rapporteringsguide utvecklades Global Reporting Initiative's (GRI) riktlinjer och organisation. GRI:s riktlinjer för rapportering har ända från början varit av stor betydelse då det gäller fastställande och främjande av företagens samhällsansvar, och organisationen styr utvecklingen av fenomenet ännu idag. (Jussila 2010 s.7-8)

I Finland startades utvecklingen av företagens samhällsansvar av det som idag är Finlands Näringsliv (EK), på den tiden Teollisuuden ja Työantajain keskusliitto (TT). De fastställde år 2001 i en egen utgåva basbegreppen på finska. Utgåvan baserade sig på GRI:s riktlinjer, samt EU:s utredning av området. Förutom EK var även Etiska forumet och Finnish Business & Society ry (FiBS) centrala aktörer i utvecklingen av företagens samhällsansvar i Finland. (Jussila 2010 s.8)

För att kvaliteten på företagens samhällsansvar skall försäkras behövs ramar och riktlinjer för mätning av fenomenet. Det satsades stort på utvecklingen av mätinstrument och -metoder för företagens samhällsansvar redan under 1990-talet (Jussila 2010 s.9). Bara det som kan mätas kan hanteras och utöver resultaträkningen tittar arbetsgivare idag också på ekonomiska, sociala och miljömässiga indikatorer, som rymmer det helhetliga resultatet och hållbarheten i verksamheten. Genom mätningen kan man jämföra möjliga kommande projekt, bedöma pågående projekt och överväga alternativ för framtiden. Då det gäller arbetstagarnas frivilligarbete, kan mätningen höja förståelsen för betydelsen av arbetstagarens samhälleliga engagemang. För företaget leder en inadekvat mätning till en stor förlust av strategiskt material. (European Year of Volunteering 2011 s.42)

I utvecklingen av företagens samhällsansvar fokuserade man på 1990- talet också på att gruppera fenomenet i olika områden (Jussila 2010 s.9). Man definierade tre basområden som delvis används ännu idag: ekonomiskt ansvar, socialt ansvar och miljöansvar. De

här tre områdena påverkar ömsesidigt varandra - genom att främja ett område bildar man också en grogrund för de andra (Päivi Vauhkonen 2006 s.61). Dessa undergrupper beskrivs närmare i följande kapitel.

Under 2000-talet fokuserade man i utvecklingen av företagens samhällsansvar främst på kommunikationen med intressenterna (Jussila 2010 s.9). Som tidigare konstaterades är företagets täta samarbete med dess intressenter kärnan i hela samhällsansvaret eftersom det styrs av önskingarna som framkommer i kommunikationen. Företagets intressenter består bl.a. av den offentliga förvaltningen, medborgarorganisationer, ägare, kunder, konkurrenter, företagets samarbetspartners, arbetstagare och media. (Jussila 2010 s.125-126)

Under 2010-talet flyttades fokus i utvecklingen av företagens samhällsansvar till företagsledningen, eftersom man märkte att enskilda aktioner inte hade märkbar betydelse på lång sikt. Ett målmedvetet ledande och god inställning till samhällsansvaret försäkrar goda och ansvarsfulla aktioner också i framtiden. Det har också uttalats att det är ledarens värderingar som i högsta grad förutsäger huruvida organisationsförändringen blir hållbar. Om ledaren har inneboende värderingar, som i är linje med organisationskulturen kan dessa bilda en god plattform för förändring. (Terry & Nunn 2012 s. TAHP-4)

3.1.2 Undergrupper

Som tidigare nämndes är ekonomiskt ansvar, socialt ansvar och miljöansvar de centrala undergrupperna för företagens samhällsansvar. Miljöansvaret är det klaraste av dessa tre delområden och syftar till att helhetsmässigt granska de följder som företagets verksamhet har på miljön och jordens naturresurser. Det ekonomiska ansvaret granskar framför allt två delområden. Det första är företagets ekonomiska möjligheter att på lång sikt vara funktionsdugligt. Denna granskning är viktig p.g.a. att endast ett lönsamt företag kan fungera även i framtiden och tjäna sina intressenter i det långa loppet. Det andra delområdet är fördelningen av kassaflödet som härstammar från företagets verksamhet. Granskningen av kassaflödet syftar till att företaget på ett rättvist sätt nyttar alla intressenter. Till kassaflödet räknas förutom den traditionella fördelningen av vinsten även bl.a. införskaffningar och löner. (Jussila 2010 s.15)

Arbetstagarnas frivilligarbete kopplas i oftast till socialt ansvar. Det sociala ansvaret syftade ursprungligen till att främja arbetstagarens välbefinnande och rättigheter. Det har sedan spritt sig till att inbegripa alla människors välbefinnande och deras förutsättningar för välbefinnande, inom hela området för företagets verksamhet. Socialt ansvar kan grupperas vidare i: välbefinnande på arbetet, mänskliga rättigheter, produktansvar och närområde. Då det gäller välbefinnande på arbetet kan man konstatera att det sätt på vilket företaget behandlar sina anställda kan relateras till dess förhållningssätt till andra intressenter och människan i allmänhet. Finländska företag har i sitt utgångsläge ett hemland där de mänskliga rättigheterna är i relativt gott skick. Då man fungerar utomlands är det ändå viktigt att minnas det globala intresset för mänskliga rättigheter. Produktansvaret innebär kontroll av produkternas eller tjänsternas helhetsmässiga inverkan på användarnas hälsa och välbefinnande. Närområdet är ett av de mest mångsidiga och utmanande områdena inom företagens samhällsansvar. Det innebär ansvaret för invårnas välbefinnande inom det område där företaget verkar. Företagen samarbetar i olika grad med den lokala förvaltningen, lokala föreningar och människor bosatta i området. (Jussila 2010 s:16-17)

Arbetstagarnas frivilligarbete är den del av företagets samhällsansvar som utgör fokus för den här studien. Detta kopplas ofta till den sociala delen av företagets samhällsansvar och undergruppen närområdet.

3.2 Frivilligarbete som del av företagets samhällsansvar

Arbetstagarnas frivilligarbete är ett aktuellt och växande fenomen som i praktiken kan förverkligas på olika sätt.

3.2.1 Fenomenets aktualitet

Under de två senaste decennierna har man kunnat se en enorm ökning av engagemang i samhällstjänster och frivilligarbete, speciellt då det gäller företag (Terry & Nunn 2012 s.TAHP-2). Arbetstagarnas frivilligarbete har uppmärksamats som ett allt växande fenomen också inom Europeiska Unionens strategi "Europe 2020" där fenomenet beskrivs bidra till att uppnå målsättningar gällande kunskapsutveckling och social sammanhållning. Den privata sektorn verkar hittills ha lett vägen då det gäller arbetstagar-

nas frivilligarbete. Det är ändå frågan om ett koncept som kan tillämpas på alla slags organisationer oberoende om de är offentliga eller privata, vinstdrivande eller inte. Man kunde tänka att ekonomiskt sämre tider skulle innebära ett minskat intresse för arbetstagarnas frivilligarbete. Det har ändå visat sig att många framåtblickande arbetsgivare fokuserar på hur frivilligarbetet kunde genomföras för att maximera nyttan för det lokala samhället och därmed också gagna arbetstagarna och arbetsgivarna. (European Year of Volunteering 2011 s.38-39) I Finland har arbetstagarnas frivilligarbete satt rot först under de senaste åren, genom att större internationella företag överfört sina globala modeller till verksamheten på olika håll i världen (Raitanen 2013).

3.2.2 Arbetstagarnas frivilligprogram i praktiken

Då ett frivilligprogram planeras bör arbetsgivaren först och främst bekanta sig med möjligheterna för arbetstagarnas frivilligarbete i det egna närområdet. Det är viktigt att programmet planeras väl d.v.s. att målsättningar ställs upp och att man i förväg också bokar de resurser som behövs för genomförandet. Programmet skall byggas upp i samarbete med arbetstagarna och man bör försäkra sig om att programmet också stöds av företagets andra intressenter. Frivilliga skall rekryteras aktivt och en god uppföljning och bedömning av programmet är som tidigare konstaterats mycket viktig. Då det gäller arbetstagarnas frivilligarbete, kan mätningen höja förståelsen för betydelsen av arbetstagarens samhälleliga engagemang. En gott planerad kommunikationsplan behövs bl.a. för att möjligheterna att delta i frivilligarbete ska vara lätt tillgängliga för arbetstagarna. Genom att upplysa om betydelsen av frivilligprogrammet, kan man också uppmuntra andra att delta. Företaget bör sist men inte minst synligt erkänna och uppmärksamma dem som ställt upp som frivilliga. (Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat, European Year of Volunteering 2011 s.42).

Företaget kan också använda en professionell förmedlare som hjälper att bygga upp lönsamma program för arbetstagarnas frivilligarbete och för samman arbetsgemenskaperna med lämpliga frivilligorganisationer. Förmedlaren känner igen och förenar behov, förväntningar och möjligheter hos de olika parterna. De ger förslag och samlar idéer, kommer överens om nivån av konsulteringen och stödjer styrningen av projektet. Förmedlaren tar också hand om tidtabeller, aktiverar och hjälper i problemsituationer. Den

professionella förmedlaren kan också ha en ännu mer involverad roll i fullföljandet av programmet, bedömningen och tackprocessen för de frivilliga. (Kansalaisareena 2010)

Arbetstagarens motivationsfaktorer för att delta i frivilligarbetet kan bl.a. vara:

- Möjligheten att välja en tilltalande verksamhet
- Deltagande på arbetstid
- Möjligheten att utveckla sina färdigheter och lära sig nytt
- Deltagande som en grupp/ team
- Stöd för den egna karriären
- Möjligheten att använda arbetsmaterial som redan finns till hands
- Möjligheten att kvalificera sig högre
- Betald semester (Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat)

I praktiken kan frivilligprogrammen och aktiviteterna se mycket olika ut. Frivilligarbetet kan förverkligas både på arbetstid och utanför arbetstiden, äga rum frekvent eller vara en engångsföreteelse och utföras i team eller individuellt. Det kan också vara kopplat till de egna arbetsuppgifterna eller yrkeskunskapen eller vara helt oberoende av de egna arbetsuppgifterna. (Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat) I internationell litteratur konstateras det att många företag idag använder alltmer sofistikerade sätt för att engagera sina arbetstagare, såsom kompetensbaserade och *pro bono* uppgifter. Det kompetensbaserade engagemanget innebär ett skifte från att erbjuda arbetstagarna olika möjligheter till frivilligarbete, till att se hur man kan dra nytta av företagets eller arbetstagarnas unika kompetens och tillgångar. (Terry & Nunn 2012 s.TAHP-2) Pro bono är som begrepp lite löst i kanten men beskriver huvudsakligen att företaget valt att bidra med sina anställdas expertkunskaper, inte att man som enskild individ och av eget initiativ gör det (CSR i praktiken 2010). Vad gäller den politiska agendan för frivilligarbete i Europa föreslås det att programmen för arbetstagarnas frivilligarbete skulle planeras så att det finns gemensamma fördelar för arbetsgivaren och frivilligorganisationer, eftersom det skulle sporra företaget till att erbjuda arbetstagarnas specialkunskaper som pro bono (European Year of Volunteering 2011 s.39-40).

3.2.3 Följder av frivilligarbete som del av företagens samhällsansvar

Arbetstagarnas frivilligarbete har förändrats från att vara en diskret uppsättning av välgörande aktiviteter till en erkänd tillgång som är av nytta för samhället, arbetstagarna som utför frivilligarbetet och arbetsgivaren (European Year of Volunteering 2011 s.36). Nyttan för arbetstagare och arbetsgivare går ofta hand i hand, vilket syns i tidigare litteratur och forskning. Det finns många olika orsaker till att företag väljer att stöda arbetstagarnas frivilligarbete. Besluten angående detta beskrivs ändå ofta som intuitiva, arbetsgivaren förstår att arbetstagarna vill finna ett sätt att ge tillbaka till samhället (Terry & Nunn 2012 s.TAHP-2).

I flere olika studier konstateras positiva konsekvenser då det gäller arbetstagarens kompetensutveckling och personliga färdigheter. Då frivilligarbete används för att påverka det lokala samhället kan arbetstagarnas kärnkompetenser och specialistkunskaper utvecklas vilket kan medföra tillväxt både på personligt och professionellt plan (European Year of Volunteering 2011 s.36,39). Arbetstagarna kan genom frivilligarbetet bl.a. utveckla sitt ledarskap, då de får nya erfarenheter och tillfällen att leda andra i tjänstgöringen - oberoende om det gäller kompetensbaserade uppgifter eller uppgifter som inte är relaterade till det dagliga arbetet (Terry & Nunn 2012 s.TAHP-2). Wilson & Hicks (2010) tar också upp att en majoritet av de arbetstagare som deltagit i frivilligarbete har rapporterat att de genom detta har utvecklat kunskaper och kompetenser inom flera områden som är relevanta för affärsverksamheten. Dessa utvecklingsområden var bl.a. kommunikationsfärdigheter, coaching, anpassningsförmåga och inflytande samt förhandling - vilka alla kan relateras till individens effektivitet i arbetsrollen (Wilson & Hicks 2010 s.84, 86). Genom att utföra frivilligarbete kan individen också få bättre självförtroende, känsla av egenvärde, ökad arbetsmotivation och känsla av stolthet över arbetsplatsen (European Year of Volunteering 2011 s.36, Wilson & Hicks 2010: s.86).

Arbetstagarens fördelar av frivilligarbetet har av Medborgararenan sammanfattats enligt följande:

- Utvecklar färdigheter inom teamarbete och kommunikation
- Arbetstillfredsställelse, välbefinnande, motivation
- Utvecklar sociala nätverk och ett socialt medvetande

- Utvecklar problemlösningsförmåga och tidshantering
- Deltagande i belönande aktivitet som ger känslor av att lyckas (Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat)

Terry & Nunn (2012) återger ett studieresultat där det visat sig att 86% av de arbetstagare som var engagerade i frivilligarbete meddelade att de är mycket nöjda på jobbet jfr. med 11% av de som inte var det. Engagemang kan förstås på olika sätt, men det här sammanhanget är det frågan om en typ av engagemang i meningsfull aktivitet som resulterar i positiv förändring. Ett sådant engagemang konstateras kunna vara en betydelsefull strategi för företaget, då det gäller att stödja arbetstagarna att lära sig ledarskap och ”team-building”. Det beskrivs också som ett sätt att höja moralen. (Terry & Nunn 2012 s.TAHP-2)

Ketter (2007) återger i sin tur en studie där det visat sig att mer än 70 % av arbetstagarna har en positiv syn på den egna arbetsplatsens strategi för samhällsansvaret. Av dem som är nöjda med företagets samhällsansvar, känner 72% att deras arbetsgivare är intresserad av deras välbefinnande, 82% tycker företaget är mycket konkurrenskraftigt på marknaden och 86% rapporterar sig ha högt engagemang. Studien i fråga gäller inte direkt arbetstagarnas frivilligarbete, utan som sagt åsikter om företagets samhällsansvar i stort. (Ketter 2001 s.14)

Det har konstaterats att samhällsansvaret bidrar till en företagskultur som stödjer utvecklingen av innovativt och kreativt tänkande inom organisationen, i kundkontakterna och andra samarbetsarrangemang (Päivi Vauhkonen 2006 s.67). Frivilligarbete i sig bidrar på många sätt till en frisk gemenskap. Det kan i sig höja känslan av sammanhörighet och stärka sociala värden samt erbjuda tillfällen att arbeta tillsammans och vara delaktiga, vilket främjar den sociala integrationen. Frivilligarbetet kan skapa solidaritet mellan människor med olika bakgrund, ålder, utbildning och förmågor och höja tillit och förståelse mellan människorna. (European Year of Volunteering 2011 s.36)

Företagens samhällsansvar har blivit en konkurrensfaktor för företaget. Ett aktivt ledande av samhällsansvaret kan påverka tillgången av arbetskraft samt arbetstagarnas motivation och stabilitet (Päivi Vauhkonen 2006 s.67). Mac Glone m.fl. (2011) har i sin forskning granskat studerandes attityder till arbetstagarnas frivilligarbete samt samban-

det mellan dessa attityder och studerandes vilja att i framtiden arbeta för ett företag som inom samhällsansvaret lägger tonvikt på frivilligprogrammen. Det konstateras att studiens resultat stöder tidigare forskning som påvisar att de unga har internaliserat behovet av att göra världen till en bättre plats och att de också förverkligar denna attityd genom att mer aktivt delta i frivilligarbete än äldre arbetskraft. (Mac Glone m.fl. 2011 s.195, 199-200)

Medborgararenan har sammanfattat fördelarna företaget har av arbetstagarnas frivilligarbete enligt följande:

- Ett fungerande samhälle och en frisk närmiljö med aktiva medborgare är en grund för också företagets framgång
- Arbetstagarna känner stolthet för sin arbetsgivare och engagemanget höjs i arbetsgemenskapen
- Arbetstillfredsställelsen och motivationen höjs
- Teamen och sammanhörigheten blir tätare och förståelsen höjs inom arbetsgemenskaperna
- Arbetstagarna utvecklar kompetenser, får nya erfarenheter samt omväxling till arbetet
- En förhöjd offentlig image för företaget och fördel vid rekrytering av ny personal
- Inbesparingar vid rekrytering och utbildning
- Nya idéer och innovationer medförs till arbetsplatsen (Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat)

3.3 Arbetstagarens välbefinnande

Världshälsoorganisationen (WHO) har definierat hälsa enligt följande: *"Hälsa är ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande snarare än avsaknad av sjukdomar eller funktionshinder"* (WHO 2006 s.1). Välbefinnande som begrepp och dess relation till begreppet välbefinnandet på arbetsplatsen förklaras i följande. Arbetsplatsen är en utgångspunkt för arbetstagarens frivilligarbete men det är viktigt att se välbefinnandet som en helhet.

3.3.1 Välbefinnande och välbefinnande på arbetsplatsen

Arbetet fungerar som en källa för individuellt välbefinnande redan genom att det i sig ger upphov till tillfredsställelse. I många studier har det visat sig att arbetet ligger högt bland människornas värderingar, även om dess roll i Finland har sjunkit en aning under de senaste åren. Det största hotet för hälsan har i många studier angående arbetets riskfaktorer faktiskt visat sig vara själva bristen på arbete. (Kauppinen m.fl. 2012 s.12)

Begreppet välbefinnande på arbetsplatsen innehåller såväl individens som arbetsgemenskapens erfarenheter och känsloupplevelser. Erfarenheten av välbefinnande är alltid subjektiv men den skapas gemensamt på arbetsplatsen. Välbefinnandet på arbetsplatsen väcker engagemang och gemenskap och ger energi på vägen mot ett bestämt mål. (Statskontoret 2012)

Välbefinnande i arbetet medför att:

- det känns roligt att komma på jobb
- man upplever att man kan sitt jobb och lyckas bra med det
- man känner att man får utvecklas i arbetet
- de mänskliga relationerna på arbetsplatsen är goda
- det råder balans mellan arbetsliv och privatliv
- man känner att det arbete man gör är värdefullt
- man får erkännande för sitt arbete
- människor stannar kvar i arbetslivet längre än förr
- sjukledigheterna hålls inom rimliga gränser
- ledarskapet är gott (Statskontoret 2012)

Ett gott välbefinnande på arbetsplatsen har visat sig förlänga karriärerna och bidra till att minska sjukfrånvaro- och pensionskostnader (Arbetarskyddcentralen 2012). Även om det är svårt att beräkna den direkta effekt som välbefinnandet har på organisationens resultat så är bristen på arbetshälsa en klar verksamhetsrisk och -utgift. Arbetsgivaren

kan genom sina egna insatser för förbättrad arbetshälsa påverka arbetsgivaravgifterna, som minskar i takt med färre fall av arbetsoförmåga och invaliditetspensioner. Det har visat sig att arbetstagares pensionsbenägenhet ökas av brister i kompetensen, arbetets påfrestning, bristande uppskattning av arbetet, osäkerhet i fråga om arbetets kontinuitet, brådska och små påverkningsmöjligheter. (Statskontoret 2012)

Ansvar för utvecklingen av välbefinnandet i arbetet ligger i synnerhet på cheferna och ledningen (Statskontoret 2012). På en blomstrande arbetsplats satsar man på att personalen får tillräckligt med upplevelser av både självständighet och gemenskap samt att de upplever sig klara av sina arbetsuppgifter (Arbetshälsoinstitutet 2013). En rättvist agerande chef har enligt forskning klart samband med arbetshälsa, arbetstillfredsställelse och engagemang i arbetet (Kauppinen m.fl. 2012 s.229).

Individens totala välbefinnande består förutom av det professionella välbefinnandet också av fysiskt, psykiskt, socialt och andligt välbefinnande (Statskontoret 2012). Det är över huvudtaget är svårt att separera välbefinnande från välbefinnande på arbetsplatsen då arbetet i sig är en viktig del av livet. Det är en källa till välbefinnande genom att det ger inkomst, rytm och rutiner samt medför sociala relationer och meningsfulla aktiviteter. Levnadssätten, människorelationerna och den ekonomiska situationen i individens personliga liv påverkar vice versa också arbetet. (Rauramo 2012 s.10)

Välbefinnande är en individuell upplevelse som var och en har rätt att definiera på sitt eget sätt. Det påverkas av människans personlighet, hennes värderingar och behov samt huruvida dessa tillfredsställs. Välbefinnandet påverkas också av människans utförande av målenliga aktiviteter baserat på dagliga val. Att uppnå välbefinnande kräver behandling av begreppet och konkretisering av det till åtgärder som bygger upp ett gott arbete och ett gott liv. (Rauramo 2012 s.10) Arbetstagaren bär därför också på ett eget ansvar för sitt välbefinnande och utvecklandet av det, samt för uppställning av egna gränser och målsättningar (Statskontoret 2012).

3.3.2 Centrala begrepp vid granskning av välbefinnande på arbetsplatsen

Välbefinnande på arbetet har traditionellt ofta granskats ur en negativ synvinkel, där man fokuserat på stress och utmattning istället för välbefinnandets positiva komponenter. Därmed har frånvaro av stress och utmattning tolkats som välbefinnande på arbets-

platsen. Stress är ett brett begrepp och på allmän nivå kan det hänvisa till både stressfaktorer, stressreaktioner och obalans i dialogen mellan individ och omgivning. Utmattningsbegreppet i sin tur har kommit till för att beskriva problemen med att orka i arbetslivet. (Kinnunen & Feldt 2005 s.13-14, 38) I Arbetshälsoinstitutets utgåva angående arbete och hälsa beskrivs på basen av forskning från år 2012 att en dryg fjärdedel av arbetstagarna upplever arbetet vara ganska eller mycket belastande. Cirka hälften av de yrkesaktiva respondenterna hade under den senaste månaden upplevt långvariga eller upprepade psykiska symptom av något slag, vanligen trötthet eller kraftlöshet. (Kauppinen m.fl. 2012 s. 230)

I dagens läge ser man ändå att välbefinnande på arbetet är frågan om mycket mer än frånvaro av stress- och utmattningssymptom. Fakta är att den största delen av mänskorna mår bra och klarar sig utan större problem både i arbetslivet och inom andra livsområden. En bra balans mellan individens färdigheter och arbetets krav samt de möjligheter som arbetet erbjuder kan leda till förbättrat utförande, arbetstillfredsställelse samt förhöjd motivation och självkänsla. Begrepp som i positiv bemärkelse beskriver välbefinnande på arbetet är bl.a. arbetstillfredsställelse, engagemang till arbetet och arbetsplatsen (på finska työsitoutuneisuus) och arbetsengagemang (på finska työn imu). (Kinnunen & Feldt 2005 s.56)

Begreppet arbetstillfredsställelse beskriver hur nöjda arbetstagarna är med sitt arbete. Det är frågan om en positivt känslomässig attityd som innebär att individen arbetar för att mätta sina behov men också för att uppnå de mål som hon själv satt upp för sitt arbete. Man kan granska arbetstillfredsställelse gällande arbetet i helhet eller då det gäller vissa delområden i det egna arbetet. Då det gäller utveckling av arbetet ger en granskning av delområdena mer användbar information eftersom det är möjligt att individen är nöjd med arbetet som helhet men inte med vissa mindre särdrag. (Kinnunen & Feldt 2005 s.59-61)

Engagemang till arbetet och arbetsplatsen, är ett begrepp som bättre kan förstås genom den finska översättningen ”työsitoutuneisuus” eller engelskans ”job commitment”. Detta begrepp är tillsammans med arbetstillfredsställelse ett av de äldsta sätten att beskriva en positiv arbetsattityd. Enligt Kanungo (1982) syftar begreppet till individens identifikation med sitt arbete, där arbetsrollen är en central del av individens liv och självupp-

fattning. Ju mer möjligheter individen har att fylla sina egna behov i sitt arbete, desto mer dedikerad och engagerad blir hon. Engagemang till arbetet och arbetsplatsen innehåller ändå flere olika dimensioner. På en allmän nivå syftar det till hur individen allmänt sett inställer sig till arbetets betydelse i livet (engelskans job involvement, finskans yleinen työsitoutuneisuus). Det kan också vara frågan om en mer specifik nivå (engelskans job involvement, finskans specifi työsitoutuneisuus) med vilket man syftar till engagemanget till en viss arbetsuppgift. En dimension syftar till den egna karriären och utveckling av denna (engelskans career commitment, finskans urasitoutuneisuus). Engagemanget till organisationen (engelskans organizational commitment, finskans organisaatioon sitoutuneisuus) innebär att arbetstagaren godkänner organisationens värderingar och målsättningar samt är stolta över att höra till organisationen. (Kinnunen & Feldt 2005 s.63-64)

Arbetsengagemanget är ett relativt nytt begrepp som Jari Hakanen (2002) har översatt till finskan som ”työn imu” och i engelskan motsvaras av ”engagement” (Kinnunen & Feldt 2005 s.68). Begreppet innebär att du tänder på arbetet och får glädje av det du gör. Det är ett positivt känslö- och motivationstillstånd vid arbetet som berör de flesta av oss. En arbetsengagerad medarbetare är energisk, engagerad och insjunken i sitt arbete. Hon ger inte upp vid motgångar och är stolt över sitt arbete. (Arbetshälsoinstitutet 2013) Kauppinen m.fl. (2012 s. 230) presenterar studieresultat där det framkommer att cirka 90% av finländarna upplever arbetsengagemang minst en gång i veckan och 40% dagligen. Arbetsengagemanget främjar företagets ekonomiska framgång, arbetsprestationer och engagemang till arbetet och arbetsplatsen ”sitoutuneisuus”. Det minskar också avsikterna att pensionera sig. Grundbehov som främjar arbetsengagemanget är bl.a. självständighet, samhörighet och lyckanden.

4 TEORETISK REFERENSRAM

Som teoretisk referensram för den här studien valdes ett empowerment perspektiv eftersom det erbjuder ett vidsynt sätt att granska resultaten ur en hälsofrämjande synvinkel. Det finns olika teoretiska infallsvinklar inom empowerment (Askheim & Starrin 2007 s.18) och i följande tydliggörs den här forskningens syn på begreppet.

Människosynen inom empowerment tänkandet är positiv- människan ses som en i grunden aktiv och handlande individ som vill sitt eget bästa så länge förhållandena inte lägger hinder i vägen. Empowerment begreppet har sitt ursprung i det engelska begreppet power. Power motsvaras inte av ett enda ord i svenskan men kan översättas till styrka, kraft och även makt. Det innebär att personer eller grupper som befinner sig i en maktlös position skaffar sig styrka, som ger dem kraft att komma ur maktlösheten. Empowerment är därmed en målsättning i sig men också ett medel för att nå dessa mål. (Askheim & Starrin 2007 s.18, 29)

Empowerment perspektivet möjliggör undersökning av positiva förändringar på individnivån men ger också utrymme att utforska verkan ur ett bredare perspektiv, på en grupp- eller samhällsnivå. Individuell empowerment innefattar individens förmåga att göra egna beslut och kontrollera sitt eget liv. Begreppet ”self-empowerment” innebär att individen har en verklighetstrogen och relativt hög självkänsla, hälsofrämjande föreställningar angående orsakssammanhang och kontroll i livet samt ett antal andra individuella färdigheter som tillsammans bildar hennes kraft att härska över sitt eget liv och sin hälsa. Empowerment på grupp- eller samhällsmässig nivå innebär i sin tur gemensamma handlingar i strävan att uppnå starkare inflytande och kontroll över de faktorer som påverkar livskvalitet och hälsa inom gemenskapen. Det är frågan om en interaktiv process av förändringar där institutioner och samhällen förändras av individer som själva blivit transformerade under processen. Med empowerment i hälsofrämjande arbete menas mer specifikt en process genom vilken människor vinner kontroll över beslut och handlingar som påverkar deras egen hälsa. (WHO 1998 s. 6-7, Tones & Tilford 2001 s.49-50, 101-103).

5 METOD

Syftet för den här studien var att ur ett hälsofrämjande perspektiv öka kunskapen om och belysa värdet av arbetstagarnas frivilligarbete som en del av företagets samhällsansvar. Detta med en fokus på fenomenets inverkan på arbetstagarens välbefinnande. En kvalitativ forskningsansats valdes som metod eftersom de lämpar sig bra då man vill utveckla ny kunskap och få en djupare förståelse av ett fenomen. Inom forskningsmetodiken beskrivs insamling av kvalitativa data som ett induktivt förhållningssätt, vilket

betyder att data samlas in på ett så öppet sätt som möjligt och forskaren försöker styra det material som samlas in så lite som möjligt (Jacobsen 2007 s. 49).

5.1 Design

En djupare förståelse av forskningsproblemet kan i den här studien uppnås genom granskning av arbetstagarnas åsikter om och erfarenheter av frivilligarbete som del av företagets samhällsansvar. Som metod för insamling av data valdes intervjuer eftersom man kan anta att intervjuerna ger mer djupgående information än en enkätundersökning. Intervjuer kännetecknas av att intervjuaren och respondenten samtalar om ett tema och det data som därigenom skapas är ord, meningar och berättelser (Jacobsen 2007 s.92).

Struktureringen av intervjun kan ses som en glidande linje från den ena ytterligheten där intervjuaren inte har någon förbestämd plan till den andra ytterligheten där både frågorna och ordningsföljden är fast bestämda (Jacobsen 2007 s.96). I den här studien användes en halvstrukturerad intervju med förutbestämda frågor, utan specifik ordningsföljd. Det fanns även utrymme att ställa följdfrågor under intervjuens gång. För att säkerställa att man i intervjusituationen kom in på viktiga teman gjordes en intervjuguide (se Bilaga 1) över de centrala frågorna. Denna fungerade som stomme och stötepelare under intervjuerna. Tidigare studier inom området har inte haft den typen av design att det skulle ha funnits direkta modeller för uppbyggnad av en intervju. Intervjuguiden lades därmed upp på basen av kunskap som presenterats i tidigare studier och i bakgrundslitteraturen.

Rekryteringen av respondenter skedde genom att per telefon ta kontakt med företag där man på förhand visste att frivilligverksamhet varit en del av samhällsansvaret. Personer anställda på Kansalaisareena ry och Finnish Business and Society ry (FiBS) valde ut tio företag ur FiBS medlemsregister enligt ovan nämnda grund. Listan på utvalda företag gavs till forskaren, som per telefon kontaktade de personer som hade ansvar för företagsansvaret. Kontakt med företagen togs i angiven, alfabetisk ordning. I den ordning man fick kontakt med företagen och det fanns intresserade respondenter började man intervjua. Intervju av respondenterna skedde i den ordning intresse anmälts tills materialet ansågs vara mättat.

Inom de medverkande företagen utnämndes en kontaktperson, som samlade respondenter till studien inom det egna företaget. Detta genom att meddela personalen om möjligheten att delta i en intervju angående frivilligarbete som del av företagets samhällsansvar. Meddelandet skickades till de anställda per mejl eller rapporterades på företagets intranät sidor. De frivilliga anmälde sitt intresse till det egna företagets kontaktperson, som i sin tur vidarebefordrade de anställdas kontaktuppgifter till forskaren. Forskaren fungerade också som intervjuare. På förhand bestämdes att kontakt tas med respondenterna i den ordning som intresse anmälts, ifall att intresset skulle vara större än behovet för studien och samtliga frivilliga inte kunde intervjuas. Forskaren kom per mejl överens om de individuella intervjutiderna. Ett informationsbrev skickades på förhand till alla deltagare (Bilaga 2) vilket gav dem den adekvata information de har rätt att få angående studien (Hansagi & Allebeck s.61). Intervjuerna skedde enligt överenskommelse i företagets egna utrymmen och de bandades in för att senare transkriberas. Sex personer blev intervjuade för studien. En intervju exkluderades p.g.a. att personen i fråga inte mötte kriteriet för att ha deltagit i frivilligarbete som stötts av arbetsplatsen. De fem återstående intervjuerna kunde inkluderas i studien och populationen bestod av fem kvinnor som arbetade inom två olika företag. Intervjuerna gjordes på finska eller på svenska.

Intervjuarens uppgift i intervjusituationen är att ta hänsyn till så mycket som möjligt av den totala situationen och låta frågor och mönster växa fram i dialogen (Patel & Tebelius s.124). Särskilt vid kvalitativa intervjuer är det viktigt att intervjuaren ger akt på vad respondenten uttrycker utöver det språkliga, genom bl.a. gester, kroppshållning, ansiktsuttryck och tonlägen. Kommunikationen är ömsesidig både språkligt sätt och genom andra medel och intervjuarens värderingar och förväntningar på vissa svar kan bli en belastning i intervjusituationen. Det viktigt att intervjuaren håller en neutral attityd och strävar till att utsätta respondenten för så lite påverkan som möjligt. Det är också viktigt att intervjuaren genom sitt uppträdande kan motivera respondenten och med sin förmåga att lyssna skapar en avspänd och förtroendefull atmosfär för intervjun. Trots det är intervjuarpåverkan till en viss grad ofrånkomlig då även bl.a. intervjuarens kön, ålder och sociala bakgrund har visat sig påverka hur respondenterna för fram uppgifter av känslig natur. (Hansagi & Allebeck s. 67-70)

5.2 Analys av material

I den här studien användes materialbaserad innehållsanalys som metod. I en innehållsanalys analyserar man texten som det vore frågan om sanna (men ändå subjektiva) förhållanden (Jacobsen 2007 s.139). Det finns många olika sätt att göra kvalitativa innehållsanalyser, vilket både kan bero på historiska synpunkter och olika forskares åsikter angående verklighetens natur (Graneheim & Lundman 2004 s.105). Efter noggrant övervägande av tillvägagångssätt bestämde man att i denna forskning följa de rekommendationer som Graneheim & Lundman (2004) presenterar i sin artikel angående kvalitativ innehållsanalys.

5.2.1 Transkribering

Första steget är renskrivning av intervjuer och detta material kallar man rådata. Efter som utskrifterna kan bli mycket omfattande rekommenderas det att man gör anteckningar under intervjun. Det rekommenderas också att man direkt efter intervjun renskriver sina anteckningar, eftersom intervjusituationen kräver forskarens fokus och anteckningarna ofta blir svårlästa och obegripliga. Anteckningarna bör därefter kontrolleras och jämföras med minnesbilderna av intervjun. Efter detta kan man transkribera intervjun i sin helhet, vilket innehåller frågor och svar samt en beskrivning av intervjun. Detta lägger grunden för den fortsatta textanalysen. (Jacobsen 2007 s. 136-139)

I den här studien transkriberade forskaren själv intervjuerna, fränsett en intervju som transkriberades av en utomstående. Forskaren uppfattade det svårt att göra anteckningar under intervjuerna eftersom koncentrationen bröts av detta. Anteckningsmaterial fanns med under intervjuerna, men dessa anteckningar bestod främst av minnesnoteringar för själv intervjusituationen t.ex. vilka olika slag av frivilligarbete den intervjuade deltagit i eller planerade följdfrågor. Snart efter respektive intervju antecknades ändå även minnesbilder av intervjusituationen.

5.2.2 Innehållsanalys

Hela intervjuerna användes som analysenhet och de lästes först igenom upprepade gånger för att få en uppfattning om helheten. Därefter bildades meningsbärande enheter

vilket innebär att meningar eller fraser som innehåller information som är relevant för forskningsfrågorna plockades ut ur texten. Omgivande text måste i det här skedet tas med så sammanhanget kvarstår. I praktiken användes först understrykningspenna då materialet manuellt gick igenom, varefter de meningsbärande enheterna samlades i elektroniskt format. De meningsbärande enheterna kondenseras för att förkorta texten men ändå bevara innehållet. Vidare kodas de kondenserade meningsenheterna. Koderna beskrivs som ”verktyg att tänka med” och de ska förstås i relation till sammanhanget. (Graneheim & Lundman 2004 s.106-107)

Efter att man kodat de kondenserade meningsenheterna grupperas de i kategorier, som återspeglar det centrala budskapet i intervjuerna. Ingen information som är relevant för syftet ska få falla bort p.g.a. att det inte finns en lämplig kategori för detta. Önskvärt är också att ingen information ska falla mellan två kategorier eller passa in i flere än en kategori. Eftersom vi undersöker det sammanflätade sambandet mellan mänskliga erfarenheter är det ändå inte alltid möjligt att bilda kategorier som helt exkluderar varandra. Kategorierna kan vidare delas i subkategorier och sub-subkategorier. Slutligen kan man forma teman där det latent innehåll i intervjuerna ingår. Det latent innehåll innebär en tolkning av den underliggande meningen i texten på en djupare nivå. Eftersom all information har multipla meningar exkluderar temana inte nödvändigtvis varandra. En kondenserad meningsenhet, kod eller kategori kan därmed passa för flere ett tema. Ett tema kan också byggas upp av eller vara indelat i sub-teman. (Graneheim & Lundman 2004 s.106-107)

5.3 Forskningens värdegrund

Ingen forskning kan ge helt objektiv, värderingsfri och sann kunskap om de förhållanden som har studerats, utan kunskapsutvecklingen sker utifrån en viss uppsättning värderingar hos forskaren. Därför blir det viktigt att vi redogör för de värderingar vi själva har som utgångspunkt. (Holme & Solvang s. 33)

Till forskarens värderingar hörde att arbetstagarnas frivilligarbete är ett positivt fenomen som inte bara nyttar objekten för frivilligarbetet utan även samhället i stort och frivilligarbetaren själv. Forskningsområdet och dess aktualitet var intressanta för forskaren, som inte var bekant med området från tidigare. Satsningar inom samhällsansvaret

ansågs av forskaren som fina och ett steg i rätt riktning, även om man tillkännagav att motiven till att utveckla detta i många fall kan vara strategiska försök att påverka företagets framgång. Då det gäller följderna för välbefinnandet hos arbetstagarna så antog forskaren på förhand att de till stor del skulle vara positiva, eftersom det är frågan om något personen i fråga frivilligt valt att delta i. Därmed antogs också att frivilligarbete i sig värderades som betydande bland respondenterna. Forskaren var samtidigt intresserad av att vara lyhörd för respondenternas olika erfarenheter om ämnet. Man ville veta mer om deras attityder och värderingar och titta närmare på erfarenheterna av själva frivilligarbetet och av arrangemangen runt arbetstagarnas frivilligarbete. Inom dessa kunde forskaren anta att det också möjligen uppstått problem som påverkat helhetserfarenheten på olika sätt. Genom att höra om möjliga praktiska problem samt vilka faktorer som påverkat arbetstagarens välbefinnande på positivt eller negativt sätt väntade sig forskaren att kunna utläsa viktiga beståndsdelar gällande utvecklandet av denna verksamhet i positiv riktning.

5.4 Etiska överväganden

Etiska krav begränsar det vi bör forska om. De etiska kraven innebär att den enskilde individens människovärde ska värnas. Det innebär vidare också att vi skyddar svarspersonens/respondentens fysiska och psykiska integritet. Tystnadsplikten ska följas strikt och man ska se till att andra personer inte kan få reda på vem den enskilde respondenten är. Det är också viktigt att personen själv kan ta ställning till om de vill delta och detta får inte ske genom att lura någon till deltagande på falska premisser. Hur väl man än sköter dessa ovan nämnda delar måste man som forskare vara medveten om att man alltid gör något med svarspersonerna. Därför måste man noga överväga om detta är nödvändigt för att samla den information man vill ha och om man har rätt att ingripa i människors liv på det sättet. (Holme & Solvang s.32- 33)

I den här studien har forskningsetiska principer följts. Respondenterna fick information angående studien och intervjun både skriftligt per informationsbrev och muntligt i samband med intervjun. Respondenterna hade rätt att avbryta intervjun när som helst utan att behöva motivera avbrottet. Rapportering av resultaten sker så att en enskild persons

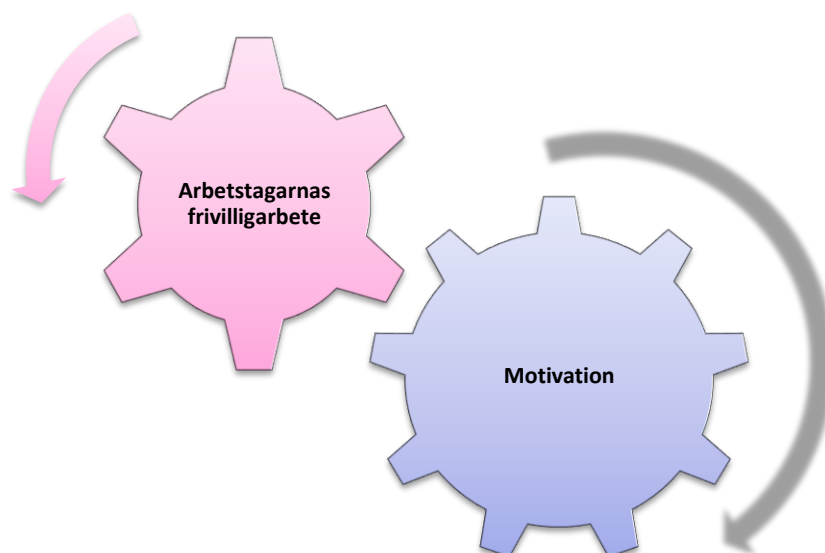
identitet inte kan identifieras. Då forskningen är färdig förstörs allt material där respondenterna kan bli igenkända.

6 RESULTAT

Resultaten presenteras i följande enligt temat och kategorierna som utarbetades i analysen. I stycke 6.1 presenteras det övergripande temat för materialet. Kategorierna och subkategorierna som utarbetades presenteras i stycke 6.2. Forskningsfrågorna besvaras i stycke 6.3-6.9 men eftersom svaren är sammanflätade begränsas de inte helt till ett visst kapitel.

6.1 Motivation som övergripande tema

För att den här sortens aktiviteter ska finnas till och fullföljas behövs en drivande kraft, en motivation, både inom företaget och bland arbetstagarna. I materialet framkommer det att arbetstagarnas frivilligarbete skapas genom motivation men också skapar motivation på olika sätt. Motivationen ses som det övergripande temat för materialet och det ömsesidiga sambandet beskrivs i figur 1.



Figur 1. Arbetstagarnas frivilligarbete skapas genom och skapar motivation.

I materialet framkommer arbetstagarnas åsikter om vad det är som motiverar företaget till att stödja arbetstagarnas frivilligarbete. Det kommer också fram vilka personliga motivationsfaktorer som driver arbetstagaren att engagera sig i frivilligarbetet samt vad som utgör hinder för individens deltagande. Motivationsfaktorerna till deltagande visar sig till stor del gå hand i hand med de av individen på förhand antagna och tidigare upplevda följderna av aktiviteten. Att arbetstagarnas frivilligarbete också skapar motivation syns i dess följder både på privat plan och på arbetsplatsen. Deltagandet i frivilligprogrammet kan på olika sätt motivera individen till det egna arbetet. I materialet framkommer även starkt att arbetstagarnas frivilligarbete motiverar till samarbete och är med och skapar en bättre arbetsgemenskap.

6.2 Kategorier och subkategorier

I följande tabell (Tabell 1) presenteras de kategorier och subkategorier som utarbetats i den här studien.

KATEGORIER	SUBKATEGORIER
Åsikter angående frivilligarbetets roll	-Frivilligarbetets roll i samhället
	-Frivilligarbete som del av företags CSR
Beslutsfattande och kommunikation på företagsnivå	-Ansvarsuppgifter som del av arbetet
	-Arbetstagarens delaktighet
	-Informering och motivering
Det egna valet	-Frivillighet som grund
	-Motivationsfaktorer
	-Inhiberande faktorer
Aktivitet och deltagande	-Ramar för deltagandet
	-Samarbetsorganisationer och vänskapsaktivitet
	-Kompetensbaserat frivilligarbete

Upplevelser under aktiviteten	
Personligt välmående	-Grundstenar
	-Följder för individen
Följder på arbetsplatsen	-Eget arbete och personlig utveckling
	-Arbetsgemenskapen

Tabell 1. Kategorier och subkategorier

6.3 Åsikter angående frivilligarbetets roll

Respondenterna presenterade åsikter både om frivilligarbetets roll i samhället i allmänhet samt angående arbetstagarnas frivilligarbete som en del av den egna arbetsplatsens CSR agenda. Det upplevs att en personlig kontakt behövs mellan människor och frivilligarbetet beskrivs skapa känslor i en värld som långt fungerar på fakta och siffror. Frivilligarbetet beskrivs också som ett sätt att finnas till i samhället och ansågs av en respondent öka engagemang och aktivitet. Det konstateras upprepade gånger att redan små insatser gör samhället bättre. Flere respondenter anser att det allmänna förhållningssättet till frivilligarbete behöver ändras.

Hos oss så blir diskussionen att vem, på vems ansvar e de... att vi betalar skatter, att borde inte det via skatterna finansieras... men den här blir också mer aktuellt hos oss också genom att vi inte har inkomsterna mera på samma sätt som tidigare. Så vi blir tvungna att ta mera ansvar likasom, av gemenskapen.

No mä luulen että moni asia on semmonen mikä ei vaan niinku nyky-yhteiskunnassa tapahdu ilman sitä vapaaehtoistyötä... et ihmiset jotka ei saa sitä apua tätä kautta niin.. eivät välttämättä saa sitä mistään.

Genom frivilligarbetet kan man påverka samhället på olika sätt. Man kan bl.a. höja trivselen för åldringarna genom att ordna aktiviteter på ett åldringshem. Genom frivilligarbetet kan man också bidra till att höja förståelse och kunskap på samhällsnivå vilket t.ex. syns i följande citat.

Meil on ollu esimerkiks kortteja mukana mis on nää et sä voit netistä hakee tietoo ja, ja sä voit netissäki tehdä lahjotuksia ja.../ mä uskon et sitä kautta ehkä tietosuuskin lisääntyy siitä että... mitä tää nälkäpäiväkeräys on./ ...meil on porukal siitä koulutus aina ennen.../ ...silloin tota yhteiskunnallista ymmärrystä ja tietoo mitä on tapahtunu niin.. miten tää auttaminen toimii niin pystyy levittämään.

Respondenterna menade också att man kunde påverka omgivningen genom att själv sprida information genom att berätta om sina egna erfarenheter i olika sociala sammanhang eller på social media. Personliga erfarenheter upplevdes väcka genuint intresse bland andra människor.

Vad gäller frivilligarbete som del av företagets CSR framkom åsikter om att arbetstagarnas frivilligarbete bygger bränd och hjälper företaget skapa rykte. Det är viktigt då företaget har behov av att visa att man arbetar på rätt sätt. Företaget och hela bygdens ekonomi beskrevs gagnas av allt som bringar gott till människorna i närområdet. På den ena arbetsplatsen sågs CSR som en del av företagets DNA. Man upplevde att åtgärderna grundar sig på ett äkta intresse och att hela samhällsansvaret är väl strukturerat. Företagsledningen ansågs vara väl medveten om att dessa satsningar ekonomiskt sett är kloka men arbetstagarna upplevde att det inte var orsaken bakom intresset.

...att de liksom finns en vilja och ett önskemål, att man vill sätta ner.. man vill att folk ska sätta ner av sin arbetstid på de här istället för att bara liksom fixa mera fyrk åt företaget.

Respondenterna såg till stor del att arbetstagarnas frivilligarbete är en viktig del av företagets CSR. På arbetsplatsen har många ändå hört åsikter om att företag inte borde syssla med det här och funderingar över varför företag och vi själva ska ställa upp. Reaktionerna på dessa uttalanden är till stor del negativa bland respondenterna men betydelsen av diskussioner som föds på arbetsplatsen upplevs också på följande sätt:

Huvudsaken att nån tanke föds nånstans eller nån idé eller att man får orsak att fundera... ja tycker motstånd ska få finnas o de e bra att de sker en dialog o att de, att man kan diskutera o de väcker tankar.

En intervjuad ställer själv frågan om detta egentligen är företagens uppgift eller om vi människor i allmänhet borde vara mer aktiva. Det framkommer starkt att arbetstagarnas frivilligarbete inte funkar för sig själv utan specifikt ska ses som en del av en större helhet då man vill uppnå målsättningar inom företagsansvaret.

6.4 Beslutsfattande och kommunikation på företagsnivå

Två respondenter var p.g.a. deras arbetsuppgifter ansvariga för beslutsfattande och arrangemang av arbetstagarnas frivilligarbete. En av dessa uttryckte att hon själv tagit sig detta ansvar och beskrev ett behov av hjälp med uppbyggnad av konceptet inom det lokala företaget. Problemet var en brist på resurser för detta och funderingar framkom över att eventuellt kunna använda sig av praktikanter/studerande. Respondenterna beskrev att man vill erbjuda goda och enkla sätt att delta. Meningen är att personalen ska få känna sig vara till nytta i andra än dagliga sammanhang. Den beslutsfattandes egna intressen ansågs av en respondent vara av betydelse vid val av samarbetsorganisationer för frivilligprogrammen. I en intervju framkom det att det vore fint att kunna erbjuda meningsgivande upplevelser runt det egna arbetet. Samtidigt får man inte komma för nära de egna produkterna, vilket ställer utmaningar för planeringen. Att aktiviteten behöver prövas ut för att man sist och slutligen ska veta om den är lyckad och fungerar eller inte underströks av en respondent. Om den blir en succé så gör man om den och om den känns påtvingad funderar man på möjliga förändringar eller andra alternativ. I intervjuerna visade det sig också att ämnet inte är något som självklart får utrymme för diskussion inom ledningsgrupperna då alla inte binder sig till eller intresserar sig för dessa frågor. En respondent tog upp att hon hoppas arbetstagarnas frivilligarbete diskuteras på ett kommande ledningsmöte gällande välbefinnande på arbetet och gemensamma aktiviteter.

Det kom fram att arbetstagaren på eget eller arbetsgivarens initiativ kan inkluderas i planeringsskedet av frivilligprogrammen. Inom ett av företagen har frivilligaktiviteter ordnats på basen av aktiva arbetstagares initiativ att föreslå aktiviteter och samarbetspartners. På den andra arbetsplatsen har arbetstagarna inkluderats i beslutsfattandet genom att man aktivt begärt personalens åsikter och förslag angående frivilligaktiviteterna. Detta beskrevs av en arbetstagare påföljande sätt:

Meil tuli niinku sähköpostiviesti henkilökunnalle et, et sai siis ihan ehdottaa et minkä tyyppistä haluttais tehdä... /...Mä ehdotin sitä ja on varmaan muutkin ehdottanu sitä et tehtäis jotain konkreettista täällä. Olin siin mielessä ihan, niinku positiivisesti yllättynyt siitä että.. et se sitten onnistu!

Information och kommunikation angående de här frågorna skedde på varierande sätt inom företagen. På den ena arbetsplatsen informerades personalen om möjligheterna till deltagande främst på intranät och per mejl. Inom det andra företaget informeras personalen även regelbundet på personalens gemensamma månadsmöten, där man också diskuterar runt ämnet. En intervjuad beskriver att mejl är ett svagt sätt att informera och motivera personalen:

Meil tulee niin paljon muutakin sähköpostia et mä luulen et ihmiset vaan painaa delete lukematta... mä en nyt puhu pelkästään vapaaehtoistyöstä mut mistä tahansa et jos sä näät mistä tahansa sähköpostiviestistä et tää ei oo sun juttu niin sä meet seuraavaan et... et ku on niin hirvee kiirre kokoajan.

Det framkommer ett förslag angående att mer aktivt dela erfarenheter av frivilligaktiviteterna och också ge feedback under personalens informationstillfällen för att därmed höja motivationen och sporra till deltagande. Främst önskar arbetstagarna feedback av dem som man har berört genom aktiviteten. Det framkommer att arbetsgivaren kan ha en viktig roll i att sporra till sådant arbetstagaren inte annars skulle komma i kontakt med och att det i sig kan väcka intresse för engagemang också privat. Även att delge erfarenheter beskrivs kunna sporra andra till deltagande.

Olihan se aika helppo kertoa muille et hei, et mul on muun muassa ollu tämmönen kokemus ja näin tää meni... se voi ollaki semmonen et siitä aika moni lähti, niinku meiän henkilökunnastakin mukaan...

6.5 Det egna valet

Det egna valet grundar sig på frivilligt deltagande och baserar sig på vad som motiverar eller hindrar individen att ta del av aktiviteten. Frivilligaktiviteterna upplevs ske helt på frivillig grund inom företagen som deltog i studien. Man kände sig inte tvungen till att delta och ansåg inte heller att andra pressades till detta. Även om ingen intervjuad direkt uppgav känna sig tvungen till deltagande beskrivs en viss press att vara entusiastisk och föregå som exempel bland personer i ansvarsposition. Flere respondenter tog upp att frivilligarbetet måste ske på arbetstagarens egna villkor och styras av hennes egen vilja och eget intresse.

Siin ei kannata olla jos et sä oikeen usko, et pitää löytää se oma keino ja se että kaikki työ on arvokasta... eikä se tarvi tarkoittaa sitä et jos et sä johonki lähe mukaan niin sit sä oot niinku huono...

Om man känner sig tvungen och intresse inte finns ansågs det bli en påfrestning som också syns i resultatet. Många uppfattade att fastän man själv väljer att inte delta så uppskattas ändå ofta möjligheten. Viljan att delta har ofta sin grund i arbetstagarens egna värderingar. För vissa människor känns det viktigt att få delta i arbetstagarnas frivilligarbete och för andra inte. Flere respondenter beskriver en drivande vilja att hjälpa andra.

Jag vill göra gott... ja vill se att de ja gör glädjer nån eller hjälper nån eller ger nån ett drägligare liv eller på liksom.../ ...de e min primära motivationsfaktor. Att jag tycker om att känna att jag gör gott.

Ändamålet för hjälpen är också av stor motiverande betydelse. En intervjuad nämner att hon framför allt vill hjälpa barn och stödja Röda Korsets viktiga arbete. En annan beskriver att konkreta frivilligaktiviteter i närområdet motiverar och berör henne själv mer än något som bringar hjälp annanstans i världen. Att utsätta sig för olika obehag och rädslor beskrevs av en respondent som viktigt samtidigt som dessa i många fall sågs som inhiberande faktorer för deltagandet. En motivationsfaktor som nämns av två respondenter är deltagande på arbetstid. Båda menar att de inte aktivt skulle ha tid för det på fritiden. Två respondenter nämner också att frivilligarbete känns viktigare än att donera pengar, den ena tillägger att det är ett mer deltagande och entusiasmerande sätt att göra något gott. Möjligheten att göra något tillsammans med arbetskompisarna nämns också som en stark motivationsfaktor bland arbetstagarna. En intervjuad beskriver viljan att se resultat av det man gör. Det framkommer också att faran finns att man drunknar i sina höga förväntningar och till slut ger upp.

Det som främst hindrar en från att delta beskrivs vara tidsbrist och rädslor av olika slag. Ett övrigt hinder för deltagandet är att det för vissa är viktigt att allt man gör bringar vinst för företaget. Rädslor och obehag beskrivs i flere sammanhang som ett hinder för deltagandet.

... sen tror jag att folk är rädda. De är faktiskt rädda för att liksom träffa nå nya människor och sätta sig i i nya situationer. Liksom utanför den här comfort zone.../ Jag fick en sån där känsla av att... människor... är faktiskt liksom rädda för att åldras själva. Att man blir lite så där att, man vill inte se det där.

Det personliga dilemma mellan viljan att delta och begränsningar i resurs och tid kan också bli besvärligt. Dessa frågor blir lätt i skymundan då det är mycket förändringar på gång i arbetslivet. En respondent beskriver en besvikelse över att hon själv och medarbetarna är så inne i ett ekorrhjul. För att hitta tiden för deltagandet krävs bra tidsplanering och hård prioritering. Vad gäller tid så framkommer det också att vissa arbetstagare kan behöva mer tid för att se andras reaktioner och göra beslutet att själv prova något nytt.

Mä luulen et osa tarttee niinku useamman kerran siihen et näkee mitä se toiminta on. Ja, ja tota sitte vast alkaa löytää sen et miten mä liittyn tähän.

6.6 Aktivitet och deltagande

Arbetsplatsen ställer vissa ramar för arbetstagarnas frivilligarbete och respondenterna beskriver dessa samt de olika slags aktiviteter de deltagit i. Samtliga intervjuade berättar att de hade möjlighet att delta under arbetstid. På den ena arbetsplatsen kunde du ge fyra timmar per år av arbetstiden till frivilligarbete och på den andra en arbetsdag per år. Arbetsgivarna rekommenderar en viss/olika frivilligaktiviteter men inom båda företagen var det även möjligt att välja en alternativ aktivitet. Ingen av de intervjuade hade ändå valt att göra detta. På bägge arbetsplatserna ordnades också övriga evenemang inom frivilligprogrammen där timmarna inte räknades. Även olika slags arrangemang runt frivilligaktiviteterna fick utföras utöver det ovan angivna timantalet.

Två av de intervjuade hade deltagit i Röda Korsets penninginsamling. En av de intervjuade hade även deltagit i Röda Korsets Kontti-insamling och vändags tillställningar som ordnats i samarbete med organisationen. Tre intervjuade hade i små team deltagit i försäljning av UNICEF:s julprodukter. Fyra av de intervjuade hade deltagit i någon form av aktivitet på ett lokalt åldringshem. Dessa aktiviteter inkluderade samvaro och diskussion, allsång, bingo och promenader. Den ena arbetsgivaren hade startat ett globalt samarbetsprojekt med Rädda Barnen som för de anställda i Finland främst inbegrep aktiviteter runt att samla in pengar. På bägge arbetsplatserna hade det även ordnats frivilligaktiviteter som inte direkt var stödda av företaget, utan organiserades av en kollega men i arbetsplatsens utrymmen. Man samlade bl.a. pengar till ett gemensamt fad-

derbarn och köpte julklappar som placerades under arbetsplatsens julgran varifrån de fördes till barn i behovande familjer.

Ingen av de intervjuade hade ännu egna erfarenhet av kompetensbaserat frivilligarbete. En respondent hade ansökt om och beviljats deltagande i ett program där man åker på ett halvt års frivilligarbete stött av arbetsgivaren. Företaget betalar resor, boende och normal lön under den här perioden. Programmet organiseras inom den globala organisationen. Detta innebär att arbetstagaren ger av sitt kunskapskapital till en välgörenhetsorganisation som har ansökt om och är i behov av den specifika hjälpen. Arbetstagaren ska också se till att lärdomen kan leva vidare efter att man åkt iväg. Ifrågavarande program upplevdes mycket positivt bland respondenterna med samma arbetsgivare. I flere intervjuer väcktes tankar angående möjligheterna att ordna kompetensbaserat frivilligarbete på lokal nivå.

6.7 Upplevelser under aktiviteten

I materialet framkommer en bred skala upplevelser som tagit plats under frivilligaktiviteterna. Många av upplevelserna var på något vis, i negativ eller positiv bemärkelse, överraskande för de deltagande. Mänskornas generositet och det positiva bemötandet överraskade vid penninginsamling. En respondent beskrev upplevelsen av att se hur man kan ge små stunder av glädje och samtidigt själv få dela den upplevelsen:

När nån gamling som suttit tyst länge plötsligt liksom känner en välbekant melodi o börjar... titta på texten att dehär nu, nu händer de nånting.. så nu e de ju så att ja får alldeles gåshud./ ...för mej ha de nog vari ganska, liksom lite sådär överraskande kanske hu rörande de e.

Det upplevdes bra att man vid frivilligarbetet ser exakt vad man själv och teamet får gjort och därigenom vet man också att hjälpen verkligen går fram. I olika sammanhang framkom det att aktiviteten är lättare och mer naturlig då man får använda sina egna styrkor. Den direkta, positiva feedbacken och tacket man fick var något som kändes särskilt bra.

Många av oss jobbar ju med sånt som int' syns liksom direkt... så de där, då e de ju roligt att liksom få de där leendet genast.

Negativa upplevelser i samband med frivilligarbete på åldningshem kunde röra sig om att inte komma i kontakt eller att få höra att det man gjorde inte var särskilt roligt. En respondent tyckte aktiviteten kändes tung och upplevde samtidigt att åldringarna inte ville delta. Frivilligarbetet beskrevs av två respondenter som en ny och skrämmande situation.

Nu kände jag också en sån där viss rädsla för att, att vad ska det bli av det här, klarar jag, att vad ska jag säga till de där mänskorna? Hör de ens vad jag säger? (hehe) /... jag upplevde att det fanns liksom stöd att, det går nog säkert riktigt bra.../ ...men att innerst inne var man ju kanske lite (panikljud) att vad ska det nu bli, av det här?

6.8 Personligt välmående

I materialet beskriver respondenterna stora likheter gällande vad som är viktigt för deras eget välmående. Sömn, en hälsa som åtminstone inte hindrar en från vad man vill göra, motion, mat och personlig utveckling beskrevs som viktiga komponenter. En bra balans mellan livets delområden och att man är en del av sociala sammanhang upplevdes också mycket viktigt. Att bli bra behandlad och få vara sig själv upplevdes speciellt betydelsefullt för att man ska må bra på arbetsplatsen.

Följderna av deltagandet beskrivs av respondenterna genom känslor som fötts, tankar och idéer som väckts samt förändringar i individens konkreta handlingar. Vissa personer kan direkt relatera deltagandet i arbetstagarnas frivilligarbete till hur man mår och det personliga välbefinnandet medan sambandet för andra känns diffust. De känslor som följde efter deltagandet i arbetstagarnas frivilligarbete beskrevs till stor del som positiva. Den sociala samvaron i sig värderades högt av arbetstagarna. En respondent beskrev att känslor av delaktighet föds genom deltagande i en aktivitet eller samarbete överlag. Många upplevde i efterhand positiva känslor runt att man gjort något gott och fått känna att man kan hjälpa, påverka, sprida glädje och vara till nytta. Det kändes bra att det man gjort uppskattades av andra och deltagandet upplevdes ge energi. Frivilligarbetet beskrevs påverka åtminstone den aktuella dagens balans på ett positivt sätt. Problematiska känslor snurrade främst runt det att man som en följd kan känna att man borde göra mer.

Respondenterna konstaterade att frivilligaktiviteterna kan ha verkningar utöver det man tänker sig och att det för många kan vara svårt att förstå vad man föder med det man

gör. Deltagandet och även intervjun väckte nya tankar och idéer hos arbetstagarna. Engagemanget har bl.a. väckt tankar runt det egna åldrandet, ingett hög respekt för vårdpersonal, förtydligat samhällets strukturer och ingett en bättre förståelse för olika fenomen. Man såg det som särskilt värdefullt att man utvecklat sin förståelse för eller ”öppnat ögonen” för något nytt.

Mikä niinku mulle oli arvokasta et olikse se tää.. tää yhdessä tekeminen, vai olikse sitte mä mietin just tätä et vai olikse tää että mä huomasin että... ehkä sit kuitenkin se että, et millaista se arki siel oikeesti on ja se mitä medias puhutaan.. se et pystyy ymmärtämään sitä niiden arkee siellä.

Följderna kan också synas i den deltagandes konkreta handlingar. En respondent nämnde att hon efter att ha deltagit i penninginsamlingen nu också själv motiverats till att donera pengar. En intervjuad beskriver i citatet under att hon genom frivilligarbetet fått lära sig att säga nej i situationer där något inte känns som hennes grej. Detta kopplas starkt till frivilligt deltagande på egna villkor, som behandlades i stycke 6.5.

Se on kauheen kiva että, kokee et itsestä vois olla jotain hyötyä... mutta se on myös ristiriitainen.. että, että totaa helposti huomaaan että jos tommoseen vapaaehtoistyöhön lähtee mukaan niin tota, siitä tulee sitä idéaa ja ehkä vaatimustakin olla mukana asiois mitkä ei oo sitte ehkä omia... pitää osata sanoa ei... hyvinvointi ei lisäännä jos joutuu lähtee mukaan semmoseen missä ei halua olla mukana.. tai sitte et kokee hirveen kiusalliseksi sanoa sen ei:n...

6.9 Följder på arbetsplatsen

Deltagandet i frivilligprogrammen innebär följder som på arbetsplatsen syns både i arbetstagaren och -gemenskapen. I materialet framkom att man kan lära sig mycket genom frivilligarbetet. Arbetstagaren kan utveckla sina egna färdigheter i en obekant miljö och situation, vilket senare kan vara av nytta på den egna arbetsplatsen. Frivilligarbetet beskrevs bidra till det dagliga arbetet genom nya insikter, lärdomar, idéer och inspiration. Genom frivilligarbetet kan man också bygga nätverk, motiveras och engageras. Den respondent som var på väg på ett halvårs kompetensbaserat frivilligarbete stött av företaget kände sig säker på att hon inte kommer tillbaka som samma människa. Frivilligarbete som medför frånvaro från den egna arbetsplatsen under en längre tid kräver också att medarbetarna delar på och lär sig delar av den frånvarandes jobb. Det kan enligt respondenten motivera medarbetarna och hjälpa dem växa i sina roller. Genom detta kan även själva sättet att göra jobbet kan förändras.

I materialet framkommer också tydligt att känslorna för arbetsgivaren och arbetsplatsen påverkas av arbetstagarnas frivilligarbete. Respondenterna beskriver att det föder stolthet över den egna arbetsplatsen. Själva uppfattningen av att företaget fungerar i enklång med de egna värderingarna kan påverka hur man utför sitt arbete:

Kyllä se varmaan siin mielessä tietenki vaikuttaa että sä koet sen sun työpaikkas niinku.. olevan sun arvojesi mukainen ja silloinhan se vaikuttaa siihen, siihen että sä oot sitoutuneempi ja innostuneempi myös siit työstä.

Företagets stöd för frivilligarbete kan mentalt vara av stor betydelse för arbetstagaren och två respondenter beskriver att denna möjlighet påverkar dem vid val av arbetsplats i framtiden. Vad gäller följderna inom arbetsgemenskapen beskrivs samarbetet med kollegerna som mycket viktigt. Förutom att det är roligt att göra saker tillsammans så bär aktiviteterna också frukt för framtiden och uppfattas som rolig ”team-building”.

Man lär känna människor på ett annat sätt då du gör liksom olika slags projekt, vi är inte hela tiden likadana, så ser du liksom sidor i människor som du inte kanske annars ser. Så vad heter de, det hjälper sen det där vardagliga arbetet, de som du liksom ska, ska göra så, de e liksom kanske lättare.

Alla respondenter uppfattar att samarbetet kan påverka arbetsgemenskapen på positivt sätt och förbättrar kontakten mellan kollegerna. Det genom att man jobbar tillsammans i grupp, diskuterar och bekantar sej på ett annat sätt än på arbetsplatsen. En konkret påföljd är att det vardagliga arbetet blir lättare. Den gemensamma aktiviteten kan höja en positiv anda och väcker diskussioner på arbetsplatsen när man senare tillsammans minns den gemensamma upplevelsen.

7 RESULTATANALYS

Det praktiska förverkligandet av frivilligprogrammen jämförs med den information som i bakgrundslitteraturen presenterats som god praxis. Detta för att få en grunduppfattning över kvaliteten av frivilligprogrammen i de företag som deltagit i studien. För att belysa arbetstagarnas frivilligarbete ur ett hälsofrämjande perspektiv används den teoretiska referensramen för studien, empowerment, i resultatanalysen. Resultaten speglas också till tidigare forskning och litteratur angående välbefinnande och arbetstagarnas frivillig-

arbete. Rekommendationer för framtiden presenteras slutligen på basen av forskningsresultaten.

7.1 Praktiskt förverkligande av konceptet

I bakgrundslitteraturen konstaterades att arbetstagarnas frivilligarbete i praktiken kan se mycket olika ut och förverkligas både på arbetstid eller utanför arbetstiden, frekvent eller som engångsföreteelse och i team eller individuellt (Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat). Alla dessa former av frivilligaktivitet framkom också i resultaten, där ändå den största delen av frivilligarbetet visade sig ske under arbetstid, upprepade gånger och i team. I tidigare litteratur konstaterades också att uppgifterna kan vara helt oberoende av den egna yrkeskunskapen eller baserade på företagets och arbetstagarnas unika kompetens och tillgångar (Terry & Nunn 2012 s.TAHP-2). Ingen av de intervjuade hade ännu konkret erfarenhet av kompetensbaserat frivilligarbete. En respondent skulle delta i ett halvårs frivilligprogram utomlands, där hon får använda sin specifika yrkeskunskap för att hjälpa en organisation. I resultaten framkommer intresse att utforska möjligheterna att i framtiden utföra kompetensbaserade uppgifter här i Finland. I bakgrundslitteraturen föreslogs det att programmen för arbetstagarnas frivilligarbete skall planeras så att det finns gemensamma fördelar för både arbetsgivaren och de obundna organisationerna, eftersom det skulle sporra företaget till att erbjuda dess specialkunskaper (Terry & Nunn 2012 s.TAHP-2, European Year of Volunteering 2011 s.39-40).

Gällande planering av program för arbetstagarnas frivilligarbete beskrivs det i bakgrundslitteraturen bl.a. att det är viktigt med målsättningar, reservering av resurser, uppbyggnad tillsammans med arbetstagarna och försäkring om stöd av andra intressenter (Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat, European Year of Volunteering 2011 s.42). Frivilligprogrammen visade sig delvis byggas upp i samarbete med arbetstagarna, vilket behandlas närmare i följande kapitel. Bland respondenterna fanns två personer som själva var ansvariga för beslutsfattande gällande programmen för arbetstagarnas frivilligarbete. Inom det ena företaget upplevdes det att man skulle behöva hjälp med att bättre bygga upp hela konceptet för arbetstagarnas frivilligarbete som del av företagets samhällsansvar. Kansalaisareena (2010) konstaterade att man kan söka

hjälp av en professionell förmedlare för att bygga upp lönsamma program och finna lämpliga frivilligorganisationer. Problemet som framkom i studieresultaten var att det inte finns resurser att lägga på detta. En tanke angående att använda praktikanter/studerande för ändamålet presenterades. Vad gäller praktiskt förverkligande av konceptet understryks även betydelsen av god kommunikation i både studiens resultat och bakgrundslitteraturen. Detta behandlas närmare i följande kapitel där fenomenets påverkan på välbefinnandet granskas närmare.

7.2 Hur välbefinnandet påverkas

Till syftet för den här studien hör en fokus på fenomenets inverkan på arbetstagarens välbefinnande. Kansalaisareena (Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat) konstaterade att arbetstagarnas frivilligarbete i sig kan skapa välbefinnande för arbetstagaren. Detta kan ske på olika plan och även företaget kan ha nytta av dessa följder.

7.2.1 Egna beslut och möjligheter att påverka

Redan i sin grund möjliggör arbetstagarens frivilligarbete en frihet till egna beslut då varje individ själv bestämmer över sitt deltagande. Denna frihet korrelerar väl med empowerment tänkandet, där människan ses som en i grunden aktiv och handlande individ som vill sitt eget bästa så länge förhållandena inte lägger hinder i vägen (Askheim & Starrin 2007 s. 29). Varje individ gör själv upp föreställningen om vad som är hennes ”eget bästa” och motiveras därigenom till att delta i det aktuella frivilligarbetet eller låta bli. Förhållandena visade sig i varje fall ofta kunna ligga som hinder för deltagandet och framför allt tidspressen på arbetsplatserna framkom som en inhiberande faktor i studieresultaten.

De motivationsfaktorer till deltagande som togs upp i bakgrundslitteraturen (Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat) var till en del överensstämmande med dem som beskrevs av respondenterna i studien. Möjligheten att välja en tilltalande verksamhet, deltagande på arbetstid och som grupp eller team var motivationsfaktorer som nämndes i både bakgrund och forskningsresultat. Möjligheten att utveckla sina egna färdigheter och lära sig nytt, kvalificera sig högre och få stöd för den egna karriären nämndes också som motivationsfaktorer i bakgrundslitteraturen. I forskningsresultaten

framkom detta slag av personlig och professionell utveckling mer i samband med upplevda eller antagna följder av frivilligarbetet. Att separera motivationsfaktorerna från de upplevda eller antagna följderna såsom man valt att göra i kategoriindelningen i den här studien är svårt då dessa två i stort verkar vara de samma. Samspelet kan relateras till bild 1 som i samband med presentation av resultaten användes för att beskriva hela motivationstemats samband med arbetstagarnas frivilligarbete som fenomen. Att själva deltagandet i frivilligarbete i sig skapar engagemang och aktivitet konstaterades också av en respondent. Motivationsfaktorer som framkom i forskningsresultaten var i varje fall starkare kopplade till arbetstagarens personliga värderingar och känslor än de som framkom i bakgrundslitteraturen, detta både då det gällde valet att delta eller att låta bli. Studiens resultat visade att människan förutom tidspressen som inhiberande faktor kan hindras av känslor av rädsla och obehag. Inhiberande faktorer för deltagande kom inte fram i samband med bakgrundslitteraturen eller tidigare studier. I resultaten framkom att de personliga värderingarna starkt motiverade till deltagande- för en del är detta viktigt och andra är det inte det. Det visade sig också att faran finns att man i sin entusiasm tar åt sig för mycket och blir besviken, vilket kan påverka motivationen negativt i framtiden.

Individuell empowerment innefattar individens förmåga att göra egna beslut och kontrollera sitt eget liv (Nutbeam 1998 s. 6). I resultaten framkom mycket starka åsikter om att människan bör få möjlighet till att själv bestämma om man är motiverad till deltagande i en viss frivilligaktivitet. Det framkom också att det inte alltid är lätt att säga ”nej” om man värderar frivilligarbete men inte känner att den aktuella aktiviteten passar eller motiverar en själv. Konsten att säga ”nej” framkom i en intervju som extremt viktig då den intervjuade i fråga berättade att hon själv fått lära sig detta den hårda vägen. Empowerment nås då man kan fatta egna beslut och genom sina handlingar kontrollera livet på ett sätt som höjer välbefinnandet och den egna hälsan.

Enligt god praxis ska det också vara möjligt för intressenterna och arbetstagarna att delta i själva utvecklingsprocessen av företagens samhällsansvar (Kansalaisareena: Työhyteistöjen vapaaehtoisohjelmat, European Year of Volunteering 2011 s.42). Att utvecklingen ska styras av intressenter och arbetstagare kan ses främja empowerment både på individuell- och på gruppnivå då möjligheten till delaktighet på denna nivå ger människorna en bättre kontroll över besluten. I studieresultaten framkom som tidigare konsta-

terat att arbetstagarna i viss mån kunnat vara delaktiga i beslutsfattandet. Inom det ena företaget hade man medvetet främjat delaktigheten genom att fråga efter arbetstagarnas åsikter inför planering av kommande frivilligprogram. Inom det andra företaget hade denna möjlighet inte medvetet understötts men frivilligaktiviteter hade förverkligats också på basen av aktiva arbetstagares initiativ. Ett problem verkar vara att det inte finns helt klara strukturer för hur delaktigheten kan främjas och att ingen heller granskar att arbetstagarnas frivilligarbete styrs enligt god praxis. Ansvar ligger på företaget och är framför allt kopplat till ledningens intressen.

7.2.2 Arbetstagarens välbefinnande personligt och professionellt

I bakgrunden konstaterades att välbefinnande är en individuell upplevelse som påverkas av människans personlighet, värderingar, behov och hur dessa tillfredsställs samt utförande av målenliga aktiviteter baserat på dagliga val (Rauramo 2012 s.10). Förutsättningarna för det personliga välbefinnandet definieras således av individen. I studiens resultat beskriver respondenterna att deras egna värderingar på olika sätt möts upp genom frivilligarbetet. Att företagets värderingar möter de personliga uppskattas också högt. Speciellt olika sociala behov beskrivs tillfredsställas genom deltagandet. Flere respondenter beskriver också en stark vilja/ ett behov av att hjälpa och den tillfredsställelse som följer efter detta. I forskningsresultaten kom det också fram att både målet med och själva slutresultatet av frivilligarbetet är av betydelse för respondenterna.

Individen utvecklas både på personligt och professionellt plan genom sitt deltagande i företagets frivilligprogram. Denna utveckling kan påverka individuell empowerment då den förbättrar arbetstagarens förmåga att göra egna beslut och kontrollera sitt eget liv. I forskningsresultaten beskrevs frivilligarbetet bl.a. ha gett respondenterna nya insikter, lärdomar, idéer, motivation, inspiration och fött engagemang som är av nytta både privat och på arbetsplatsen. Även om resultaten ger information om att man kan lära sig mycket av frivilligarbetet så nämner respondenterna få mer specifika kunskaper eller färdigheter. I bakgrundslitteraturen konstaterades arbetstagarna bl.a. kunna utveckla bättre självförtroende, känsla av egenvärde, färdigheter inom teamarbete och kommunikation, socialt medvetande samt problemlösningsförmåga och tidshantering (European Year of Volunteering 2011 s.36, Wilson & Hicks 2010 s. 86, Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat). Utav dessa färdigheter beskrev respondenterna främst för-

ändring inom socialt medvetande då deltagandet väckt tankar och lett till att man öppnat ögonen för något nytt. Även utveckling inom kommunikation beskrivs indirekt av respondenterna genom att man mött nya situationer och kontakter i samband med frivilligarbetet. Kansalaisareena (Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat) beskrev att arbetstagaren har nytta av frivilligarbetet också genom att det kan hjälpa en utveckla sociala nätverk. I studieresultaten framkom det också att man genom frivilligarbetet både kan bygga nätverk och förbättra kommunikation och teamarbete inom arbetsgemenskapen, vilket behandlas närmare i följande stycke.

Tankarna runt möjligheten att delta i kompetensbaserat frivilligarbete var positiva bland respondenterna och i resultaten framkom det att man ansåg följderna vara mycket breda både på privat plan och på arbetsplatsen. En respondent, som var på väg på ett halvårs frivilligarbete stött av företaget, beskrev att hon inte kommer att komma tillbaka som samma människa. Hon konstaterade att arbetstagaren själv kan utvecklas mycket genom kompetensbaserat frivilligarbete. Att andra delar på och lär sig delar av den frånvarande arbetstagarens jobb kan enligt respondenten motivera medarbetarna och hjälpa dem växa i sina roller. Detta resultat är baserat på en enda respondents åsikt och kan inte på något sätt ses heltäckande, men tanken är ändå värd att presenteras i det här sammanhanget då utveckling av individuella kunskaper och färdigheter diskuteras. Eftersom ett återkommande tema i intervjuerna ändå också var brådska och stress så kan man inte låta bli att fundera över huruvida följderna för dem som tar över medarbetarens arbetsuppgifter enbart är positiva. Stress- och utmattningssymptom är mycket vanliga på arbetsplatserna idag. Kauppinen m.fl. (2012 s. 230) presenterar studieresultat där det framkommer att hälften av de yrkesaktiva respondenterna upplevt långvariga eller upprepade psykiska symptom under den senaste månaden.

Deltagandet i arbetstagarnas frivilligarbete kan enligt Wilson & Hicks (2010 s. 86) öka arbetsmotivationen och ge känslor av stolthet över arbetsplatsen. Detta bekräftades också i studieresultaten där respondenterna uppfattade att själva möjligheten att delta väcker stolthet över den egna arbetsplatsen. Det framkom att betydelsen mentalt kan vara stor för arbetstagaren och väga vid val av arbetsplats i framtiden. Dessa positiva känslor för arbetsgivaren är av central betydelse då det kommer till granskning av välbefinnande genom begreppen arbetstillfredsställelse, engagemang till arbetet och arbetsplatsen samt arbetsengagemang.

I bakgrunden konstaterades att deltagandet i frivilligprogrammen kan bygga arbetstillfredsställelse bland personalen (Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat). Begreppet beskriver hur nöjda arbetstagarna är med sitt arbete och innebär att individen arbetar för att mätta sina behov men också för att uppnå de mål som hon själv satt upp för sitt arbete (Kinnunen & Feldt 2005 s.59-61). Genom granskning av resultaten framkommer det att deltagandet inte direkt ses påverka arbetstillfredsställelsen. Arbetstagarnas frivilligarbete kan höja arbetstillfredsställelsen inom vissa delområden på arbetet bl.a. genom förbättrad kommunikation och arbetsgemenskap samt positiva känslor för arbetsgivaren. Det individuella välbefinnandet påverkas genom möjligheterna att uppnå egna mål och tillfredsställa privata behov. På dessa sätt kan arbetstillfredsställelsen påverkas även om sambandet inte är direkt.

Vad gäller engagemang till arbetet och arbetsplatsen konstaterades det i bakgrunden att ju mer möjligheter individen har att fylla sina egna behov i sitt arbete, desto mer dedikerad och engagerad blir hon (Kinnunen & Feldt 2005 s.63-64). Även i relation till det här begreppet kan man konstatera att individens möjligheter att tillfredsställa sina behov genom frivilligarbetet är av betydelse. Man kan på basen av forskningsresultaten konstatera att deltagandet påverkar engagemanget till organisationen, vilket enligt Kinnunen & Feldt innebär att arbetstagarna godkänner organisationens värderingar och målsättningar och är stolta över att höra till organisationen. Gällande planering av frivilligprogrammen framkom det i en intervju att det vore bra om frivilligaktiviteterna skulle spegla tillbaka till det egna arbetet. Detta kunde påverka det som av Kinnunen & Feldt beskrivs som allmänt engagemang till arbete eller arbetsplats d.v.s. hur individen allmänt sett inställer sig till arbetets betydelse i livet. Även engagemang till den egna karriären och utveckling av denna kan påverkas av deltagandet i frivilligprogrammen, främst genom att arbetstagaren utvecklar sina egna kunskaper och färdigheter.

Arbetsengagemanget beskrevs i bakgrunden visa sig som en energisk arbetstagare som är engagerad och insjunken i sitt arbete, inte ger inte upp vid motgångar och är stolt över arbetet (Arbetshälsoinstitutet 2013). Detta kan relateras till resultaten där deltagandet bl.a. beskrevs ge energi samt föda engagemang och stolthet över arbetsplatsen. Grundbehov som främjar arbetsengagemanget beskrevs i bakgrundslitteraturen vara bl.a. självständighet, samhörighet och lyckanden (Kauppinen m.fl. 2012 s. 230). Dessa grundbehov kan fyllas genom arbetstagarnas frivilligarbete då aktiviteten inverkar på

arbetstagarens välbefinnande och empowerment både på individuell och på gruppnivå och erbjuder individen tillfällen att uppleva nytt och lyckas.

7.2.3 Kommunikation inom företaget

I både tidigare litteratur och forskning samt studieresultaten syns det att kommunikationen angående dessa frågor inom företaget påverkar frivilligprogrammen och frivilligprogrammen påverkar i sin tur kommunikationen inom arbetsgemenskapen.

I bakgrundslitteraturen understryks betydelsen av en god kommunikationsplan bl.a. för att möjligheterna att delta i frivilligarbete ska bli lätt tillgängliga för arbetstagarna och det konstateras att man genom att berätta om programmets betydelse kan uppmuntra till deltagande (European Year of Volunteering 2011 s.42). I studieresultaten framkom att information angående frivilligprogrammen i första hand tilldelades på intranät eller per mejl. Sättet att tillge information varierade mellan arbetsplatserna. Inom ett av företagen informerades personalen även muntligt under personalens gemensamma informationstillfällen, där man också hade möjlighet att diskutera ämnet. En respondent tog upp att information per mejl enligt henne är ett dåligt sätt att väcka intresse hos arbetstagarna och presenterade tankar angående vad man kunde göra för att mer effektivt motivera personalen. Ett förslag gavs om att under personalens informationstillfällen mer aktivt dela erfarenheter och ge feedback rörande frivilligarbetet. Betydelsen av feedback framkom upprepat i resultaten. Helst ville man ha feedback av dem som man berört genom aktiviteten. Flere respondenter tog också upp att berättandet av personliga erfarenheter är något som väcker motivation hos andra människor. Det framkom även att arbetsgivaren genom att upplysa om frivilligarbete och olika organisationers verksamhet kan sporra till sådant arbetstagaren inte annars skulle komma i kontakt med. Detta konstaterades kunna väcka intresse för engagemang i frivilligarbete också privat. Goda sätt att kommunicera angående frivilligprogrammen och möjligheter att diskutera ämnet gemensamt kan därmed främja empowerment bland arbetstagarna genom att den höjer förståelsen för olika fenomen. Då förståelsen höjs kan individen bättre kontrollera de beslut och handlingar som påverkar hennes egen hälsa.

Att frivilligarbetet påverkar kommunikationen på arbetsplatsen framkom mycket starkt i både forskningsresultat samt i tidigare litteratur och studier. Flere respondenter värdera-

de samvaron med medarbetarna högt och beskrev den som en motivationsfaktor till deltagande i frivilligprogrammen. Följderna av samarbetet beskrevs som mycket positiva för arbetsgemenskapen genom att det skapar en bättre kontakt mellan medarbetarna, förbättrar teamarbetet och därmed gör det dagliga arbetet lättare. Även i bakgrundslitteraturen konstaterades det att teamen och samhörigheten blir tätare genom arbetstagarnas frivilligarbete (Terry&Nunn 2012 s.TAHP-2, European Year of Volunteering 2011 s.36, Kansalaisareena: Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat). Det konstaterades också att frivilligarbetet erbjuder tillfällen att arbeta tillsammans och vara delaktiga, vilket främjar den sociala integrationen och skapar solidaritet mellan människor med olika bakgrund, ålder, utbildning och förmågor samt höjer tillit och förståelse mellan människor (European Year of Volunteering 2011 s.36). Erfarenheten av välbefinnande är subjektiv men skapas gemensamt på arbetsplatsen och välbefinnande på arbetsplatsen innehåller såväl individens som arbetsgemenskapens erfarenheter och känsloupplevelser (Statskontoret 2012 Välbefinnande i arbetet). Man delar sina erfarenheter och känsloupplevelser genom kommunikation med medarbetarna och därmed kan man också konstatera att kommunikationen behövs för att bygga välbefinnande på arbetsplatsen.

7.3 Nyttan för företaget

I bakgrundslitteraturen konstaterades det att ekonomiskt sämre tider gör att många framåtblickande arbetsgivare fokuserar på hur arbetstagarnas frivilligarbete kunde genomföras så att nyttan maximeras för det lokala samhället och därigenom också för arbetstagarna och arbetsgivarna (European Year of Volunteering 2011 s.39). Detta gäller ändå långt ifrån alla företag och som Raitanen (2013) konstaterade är fenomenet nytt i vårt land. Eftersom arbetstagarnas frivilligarbete och alla möjligheterna med detta inte är kända så syftar denna studie till att höja kunskapen om fenomenet ur ett hälsofrämjande perspektiv. Detta med fokus på arbetstagarens välbefinnande, vilket man bör minnas att bara är ett av många olika plan fenomenet kan påverka. Det har framkommit att företaget genom att stödja arbetstagarnas frivilligarbete kan påverka personalens välbefinnande på många sätt och att den stora majoriteten av följderna är positiva. Detta har förstärkt forskarens uppfattning om att det är frågan om ett positivt fenomen och man önskar främja dess användning i vårt samhälle. Genom att presentera studiens fynd önskar man kunna höja motivationen bland företagen att stödja arbetstagarnas frivilligarbe-

te. I studien framkommer det att det är viktigt att frivilligprogrammen planeras och genomförs på ett gott sätt och vissa faktorer verkar vara av central betydelse för att arbetstagarnas frivilligarbete ska stödja empowerment hos arbetstagarna och höja välbefinnandet. Dessa faktorer presenteras i följande kapitel som rekommendationer för planering och genomförande av företagens frivilligprogram.

7.4 Rekommendationer på basen av forskningsresultaten

För planering och genomförande av företagens frivilligprogram så de blir fungerande och i högre grad bidrar till välbefinnande rekommenderas först och främst att man följer **god praxis** och bygger upp **klara strukturer** för programmet. Närmare rekommenderas granskning av följande punkter:

- **Deltagandet är frivilligt och motiverande:** Deltagandet bör ske på basen av arbetstagarens vilja och intresse. Olika människor har olika motivationsfaktorer som styr till deltagande och därmed är det också bra att erbjuda valmöjligheter då det gäller aktiviteterna.
- **Arbetstagarna är delaktiga:** Arbetstagarna involveras aktivt genom att man efterfrågar åsikter och tankar angående frivilligprogrammen. Dessa bör styra planeringen av framtida program.
- **Det finns en kommunikationsplan för frivilligprogrammen:** Informationen bör tilldelas personalen på ett sätt som motiverar till deltagande. Framför allt muntlig informering, feedback, möjligheter att dela erfarenheter och allmän diskussion rekommenderas.

Även **möjligheterna att i högre grad använda kompetensbaserade uppgifter bör utredas**. Deltagandet i kompetensbaserade uppgifter kan bl.a. vara ett sätt att mer effektivt främja arbetstagarens möjligheter att utveckla personliga och professionella kunskaper och förmågor i samband med frivilligarbetet. Temat väckte högt intresse bland respondenterna för studien och rekommenderas även i bakgrundslitteraturen.

8 KRITISK GRANSKNING

Valet att använda en kvalitativ forskningsansats var lämpligt eftersom man genom studien ville utveckla ny kunskap och få en djupare förståelse av arbetstagarnas frivilligarbete som fenomen. För att undersöka arbetstagarnas åsikter, erfarenheter och upplevelser relaterat till företagets frivilligprogram samlades data genom individuella intervjuer. Grupptervjuer övervägdes starkt eftersom ny förståelse kunde nås genom att arbetstagarna sinsemellan skulle diskutera och tolka sina erfarenheter. Jacobsen (2007 s.94-95) konstaterar ändå att det i en grupptervju ofta bildas en gemensam förståelse, individuella åsikter tenderar dämpas ner och därmed påverkas forskningsresultatet starkt av makt- och dominansförhållanden inom gruppen. Eftersom välbefinnandet baserar sig på subjektiva erfarenheter föll valet av datainsamlingsmetod på individuella intervjuer. Dessa antogs också vara betydligt enklare att organisera.

Kriteriet för medverkan i intervju var att man har deltagit i frivilligarbete som stötts av arbetsplatsen. En intervju exkluderades p.g.a. att kriteriet inte möttes och forskningens data baserar sig därmed på "rätt" källor för insamling av information. De var frågan om förstahandskällor eftersom informanterna berättade om sina egna erfarenheter och upplevelser. De hade därmed hög förmåga att ge information om ämnet. Källorna var till stor del oberoende av varandra och orsaker att ljuga framkom inte. Respondenternas egna intressen att t.ex. främja arbetstagarnas frivilligarbete kan däremot ha påverkat materialet. Att flere respondenter var särskilt intresserade av och insatta i ämnet kan ses höja resultatens trovärdighet. Samtidigt kan detta tänkas ge resultaten en överdrivet positiv klang, då informanterna kan tänkas uppskatta arbetstagarnas frivilligarbete högre än genomsnittsdeltagaren.

Intervjuaren kan påverka respondenterna samtidigt som intervjuaren också påverkas under datainsamlingsprocessen. Därmed krävs reflektion över undersökarens samt kontextens effekt på det fenomen som undersöks. (Jacobsen 2012 s.174-176) Det är viktigt att märka att forskarens grundläggande värderingar alltid i någon mån skiner igenom och är av betydelse för forskningens slutgiltiga data. Dessa presenterades i samband med metoddelen och innehöll bl.a. en föreställning om att fenomenet stödjer välbefinnandet. Intervjuerna krävde koncentration av forskaren för att formulera intervjufrågorna på ett öppet och neutralt sätt, hålla det egna huvudet möjligast tomt från förutfattade meningar

och låta bli att kommentera med egna åsikter. Det var en förvånansvärt svår uppgift då forskaren var entusiastisk gällande ämnet. Intervjusituationerna krävde samtidig förmåga att lyssna, förstå och ställa följdfrågor vid behov. Det var också viktigt att försäkra sig om att begreppen som användes förstods av respondenterna. Vad gäller kontexten så gjordes intervjuerna på den egna arbetsplatsen, under en gemensamt överenskommen tidpunkt. Utrymmena var egna arbetsrum eller andra små utrymmen, där man fick vara ifred under intervjun. Själva arbetsplatsen som omgivning kan ha haft en viss påverkan på resultaten. Man kan fråga sig om svaren varit helt desamma i en annan miljö där arbetsidentiteten skulle vara mindre stark.

Ett hot mot studiens trovärdighet är slarv hos undersökaren då det gäller nedteckning och analys av data (Jacobsen 2012 s.177). I den här forskningen bandades materialet in med diktafon, vilket är ett starkt sätt att bevara data. Forskaren gjorde även egna anteckningar över sina tankar runt intervjun, vilka användes som stöd vid analysen. Fem stycken intervjuer användes för studien. Flere intervjuer genomfördes inte eftersom man upplevde datamättnad genom dessa och fick svar på sina forskningsfrågor. Materialet var också i detta skede rätt stort, det transkriberade materialet var 111 sidor långt. Det är ändå frågan om ett relativt nytt och också brett ämne och flere intervjuer kunde väl ha gett ett djupare eller lite annorlunda material. Innehållsanalys var som metod ny för forskaren som strävade till att punktligt följa rekommendationerna som Graneheim & Lundman (2004 s.105) presenterar i sin artikel angående kvalitativ innehållsanalys.

Kategori indelningen omformades upprepade gånger under analysen av materialet för att man skulle finna kategorier som heltäckande inkluderar och exkluderar koderna. Detta var utmanande eftersom det är frågan om mycket sammanflätade åsikter, upplevelser och erfarenheter. Särkilt frågan om hur (eller om) man borde skilja på motivationsfaktorer och de antagna och upplevda följderna av frivilligarbetet övervägdes. Man kan även fråga sig om följderna i personligt välbefinnande samt de följder som påverkar arbetet borde kategoriseras på det sätt man gjorde i analysen. Erfarenheterna går alla hand i hand och påverkar egentligen både individen och arbetsplatsen. En indelning var ändå nödvändig för att klargöra materialet och den gjordes på det som uppfattades som bästa möjliga sätt.

Man bör vara försiktig med att göra generaliseringar på basen av resultaten eftersom man aldrig kan vara helt säker på att urvalet är representativt och resultaten ofta är starkt förknippade med en viss kontext, vissa personer eller en viss organisation (Jacobsen 2012 s.171-173). Den här studiens forskningsresultat är förknippade med olika slags frivilliguppgifter som förverkligats inom program organiserade av två olika företag. Respondenterna är ändå alla kvinnor och materialet består av bara fem intervjuer, vilket sänker generaliserbarheten. Resultaten visade att arbetstagarnas frivilligarbete kan ha en mycket bred skala följder för de deltagande. Man kan ifrågasätta hur den få mängd timmar respondenterna har fått sätta på detta har kunnat ge så starka resultat. Detta kan delvis förklaras genom att alla resultat inte har berört alla respondenter utan de personliga följderna har varierat mellan de olika svarspersonerna. Det kan också förklaras genom att respondenterna redan högt värderade själva möjligheten att delta och redan detta i sig gav positiva känslor inför den egna arbetsplatsen. Möjligt är också att tidigare erfarenheter av frivilligarbete som man gjort av eget initiativ och utanför arbetet har påverkat de svar man gett i studien. Resultaten av studien kunde ändå i hög grad bekräftas av det som presenterats i tidigare studier.

Etiska överväganden för genomförandet av studien presenterades i samband med metoddelen och dessa medföljdes noggrant under forskningsprocessen. Forskaren hade inte tidigare förbindelse till företagen där intervjuerna genomfördes eller till respondenterna. Man var speciellt noggrann med hur materialet skulle presenteras för att respondenterna inte skall kunna identifieras. På grund av detta presenteras inte namn på företagen, deras verksamhet eller frivilligprogram närmare fastän detta annars kunde ha varit av nytta för att klargöra resultaten.

9 SAMMANDRAG

Syftet med studien var att ur ett hälsofrämjande perspektiv öka kunskapen om och belysa värdet av arbetstagarnas frivilligarbete som en del av företagets samhällsansvar. Detta med en specifik fokus på fenomenets inverkan på arbetstagarens välbefinnande. I syftet ingick det också att delta i utvecklingen av arbetstagarnas frivilligarbete genom att ge rekommendationer på basen av studiens resultat. I studien fann man svar på forskningsfrågorna och syftet för studien uppnåddes. I resultaten framkom det att det är frå-

gan om ett fenomen som kräver klara strukturer för att det ska fungera på ett bra sätt och i högre grad bidra till välbefinnande. Rekommendationer för planering och genomförande av frivilligprogrammen på ett sätt som främjar arbetstagarnas välbefinnande presenterades i samband med resultatanalysen. Resultaten ska även spridas i samarbete med Medborgararenan och möjligen presenteras i artikelform i framtiden.

Hela forskningsprocessen blev utdragen p.g.a. olika motgångar men var också mycket lärorik och belönande för forskaren. Uppfattningen om att det är frågan om ett värdefullt fenomen som bygger välbefinnande i samhället förstärktes och en önskan väcktes angående att också själv få arbeta på ett företag som stödjer personalen till frivilligarbete. Arbetstagarnas frivilligarbete som del av företagens samhällsansvar är ännu outvecklat här i Finland men hoppeligen uppmärksammas dess värde i framtiden i högre grad så att fenomenet får växa och utvecklas. Forskningen väckte många slags idéer för vidare studier och bl.a. vore det intressant att närmare studera skillnaderna mellan kompetensbaserade uppgifter och frivilligarbete som är helt skilt från det egna arbetet. Det skulle också vara intressant att studera fenomenet genom att inkludera personal som inte deltagit i dessa aktiviteter. Därigenom kunde man bl.a. få en djupare förståelse för motivationen till deltagande och följderna inom arbetsgemenskapen.

KÄLLOR

- Arbetskyddcentralen, 2012, *Välbefinnande i arbetet, kortet*, [www], Tillgänglig: [http://www.xn--tyhyvinvointikortti-r6b.fi/files/203/Valbefinnande i arbetet kortet ttk 2012.pdf](http://www.xn--tyhyvinvointikortti-r6b.fi/files/203/Valbefinnande_i_arbetet_kortet_ttk_2012.pdf) Hämtad 7.5.2013.
- Arbetshälsoinstitutet, 2013, *Arbetsengagemang*, [www], Tillgänglig: <http://www.ttl.fi/sv/valmaende/arbetsengagemang/Sidor/default.aspx> Hämtad 7.5.2013.
- Europeiska kommissionen, 25.10.2011, *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of regions- A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*, Bryssel: Europeiska kommissionen, 15s.
- CSR i praktiken, 2010, Pro bono-jobb ett sätt att ge och få expertis på en och samma gång, [www], Tillgänglig: <http://csripraktiken.se/2010/09/27/pro-bono-jobb-ett-satt-att-ge-och-fa-expertis-pa-en-och-samma-gang/>
- European Year of Volunteering, 2011, *P.A.V.E- Policy Agenda for Volunteering in Europe*, Bryssel: EYV 2011 Alliance Secretariat, 53 s.
- Graneheim & Lundman, 2004, Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112.
- Hansagi & Allebeck, 1994, *Enkät och intervju inom hälso- och sjukvård- Handbok för forskning och utvecklingsarbete*. Lund: Studentlitteratur, ISBN 91-44-36761-9.
- Holme & Solvang, 1997, andra upplagan, *Forskningsmetodik- om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur. ISBN 91-44-00211-4.
- Jacobsen, 2007, *Förståelse, beskrivning och förklaring- introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*, Lund: Studentlitteratur, ISBN 978-91.44.00638-3.
- Jacobsen, 2012, andra upplagan, *Förståelse, beskrivning och förklaring- introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*, Lund: Studentlitteratur, ISBN 978-91.44.00638-3.
- Jussila Markku, 2010, *Yhteiskuntavastuu. Nyt.*, Vantaa: Hansaprint oy, 157s, ISBN 978-952-5123-98-2.
- Kauppinen m.fl. 2012, *Työ ja terveys suomessa 2012- Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*, Helsinki: Työterveyslaitos, ISBN 978-952-261-302-8.
- Kansalaisareena, *Esittely*, [www], Tillgänglig: <http://www.kansalaisareena.fi/index.php?sivu=esittely> Hämtad 20.4.2013.

- Kansalaisareena, *Työyhteisöjen vapaaehtoisohjelmat*, [www], Tillgänglig: http://www.kansalaisareena.fi/tyoyht_vapaaehtoisohjelmat_esite.pdf Hämtad: 5.5.2013.
- Kansalaisareena, 2010, *Vapaaehtoistoiminnan rakentaminen työyhteisöille- Prosessiopas*, [www], Tillgänglig: http://www.kansalaisareena.fi/Prosessiopas_tyoyhteisoille.pdf 5.5.2013.
- Ketter, Paula. 2007, Engagement linked to Corporate Social Responsibility, T+D, Vol. 61 Issue 11, s.14-14.
- Kinnunen& Feldt 2005, *Työ leipälajina- Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otavan Kirjapaino oy, 384s., ISBN 952-451-117-7.
- McGlone, Teresa m.fl. 2011, Corporate Social Responsibility and the Millennials. *Journal of Education for Business*. Vol. 86 Issue 4, s.195-200.
- Patel & Tebelius, 1987, *Grundbok i forskningsmetodik*, Lund: Studentlitteratur, 184s, ISBN 91-44-24851-2.
- Päivi Vauhkonen, 2006, *Yhteiskuntavastuu- parempaa huolta omista ja vieraista I: Työhyvinvointi ja esimiestyö*, Juva: WSOY, 208s, ISBN 951-0-32410-8.
- Raitanen, Anitta. 2013, [muntl.] Medborgararenan, diskussion 2.3.2013.
- Rauramo, 2012, *Työhyvinvoinnin portaat- Viisi vaikuttavaa askelta*, Porvoo: Bookwell oy, 175s, ISBN 978-951-37-6246-9.
- Statskontoret, 8.11.2012, *Välbefinnande i arbetet*, [www], Tillgänglig: http://www.statskontoret.fi/sv-FI/Ambetsverk_och_inrattningar/Tjanster_som_stodjer_personalforvaltningen_och_ledningen/Kaikuarbetslivstjanster/Valbefinnande_i_arbetet hämtad 7.5.2013.
- Sørensen & Brand, 2011, Health Literacy—A Strategic Asset for Corporate Social Responsibility in Europe. *Journal of Health Communication*, Vol. 16, s.322-327.
- Terry & Nunn, 2012, Interview with Michelle Nunn, CEO, Points of Light. *American Journal of Health Promotion*, vol. 2 issue 2, s.4.
- WHO, 2006, *Constitution of the World Health Organization*, 18s., Tillgänglig: http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf
- WHO, 1998, *Health Promotion Glossary*, Geneva: WHO, 24s. Tillgänglig: <http://www.who.int/healthpromotion/about/HPR%20Glossary%201998.pdf>
- Wilson & Hicks, 2010, Volunteering – The Business Case- The benefits of corporate volunteering programmes in education, London: Corporate Citizenship, 109s. Tillgänglig: <http://volunteer.ca/content/city-london-volunteering-business-case>

BILAGOR

Bilaga 1 Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

- Vad känner du till om företagets arbete med CSR?
- Vad tycker du om att företaget engagerar sig i frivilligarbete som del av samhällsansvaret?
- Känner du dig delaktig i företagets CSR arbete?
- Hurdant frivilligarbete har du deltagit i?
- Var deltagandet frivilligt?
- Hur gick det till i praktiken?
- Positiva/negativa erfarenheter?
- Har du fått använda/ vad tycker du om tanken att använda dina specialkunskaper i frivilligarbetet?
- Vad är viktigt för att du ska må bra?
- Motivationsfaktorer till deltagandet?
- Har ditt deltagande påverkat ditt välbefinnande eller välbefinnandet på arbetet?
- Diskutera begreppen arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse.
- Hurdana följder tror du din insats har haft på omgivningen?
- Vad var det mest värdefulla du själv fick ut av frivilligarbetet?
- Har frivilligarbetet påverkat dina tankesätt, värderingar eller attityder?

Bilaga 2 Informationsbrev

Tutkimustiedote 3.3.2014

Kansalaisareena ry ja ammattikorkeakoulu Arcada ovat aloittaneet yhteistyöhankkeen, jonka tarkoituksena on selvittää työntekijöiden vapaaehtoistyötä hyvinvointinäkökulmasta.

Tämän tutkimuksen tavoite on lisätä tietoa työntekijöiden vapaaehtoistyöstä hyvinvointinäkökulmasta sekä tähdentää ilmiön arvoa. Fokus on yritysten yhteiskuntavastuun osana toteutetun vapaaehtoistyön vaikutuksissa työntekijän hyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena on myös kehittää vapaaehtoistyötä osana yritysten yhteiskuntavastuuta antamalla jatkosuosituksia tutkimustulosten pohjalta.

Maisterityön aineisto kerätään haastattelemalla vapaaehtoistyöhön osallistuneita työntekijöitä. Kaikenlaiset kokemukset työntekijöiden vapaaehtoistyöstä sisältävät arvokasta tietoa ja ovat hyödyllisiä tutkimuksen tekemisessä. Pyydän teitä ystävällisesti osallistumaan haastatteluun.

Haastattelu on puolistrukturoitu, se sisältää muutamia ennalta määrättyjä kysymyksiä ja antaa myös tilaa vapaamuotoiselle keskustelulle. Yksilöhaastatteluun varataan 1-1,5 tuntia aikaa ja haastattelut nauhoitetaan. Haastattelut litteroidaan ja kaikki haastatteluun liittyvä materiaali tuhotaan kun tutkimus on saatettu päätökseen. Osallistuessasi pysyt anonymina, tulokset näkyvät nimettöminä eikä niissä ole mahdollista tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, ja osallistumisen voi keskeyttää milloin tahansa syytä kertomatta.

Tutkimustulokset julkaistaan maisterityönä Arcadan ammattikorkeakoulussa sekä artikkelina kansallisessa julkaisussa.

Lähde mukaan jakamaan kokemuksiasi tärkeästä aiheesta!

Vastaa mielelläni kysymyksiin tutkimukseen liittyen.

Ystävällisin terveisin,

Nora Ahola

Terveystieteiden maisteriopiskelija, Arcada AMK

s-posti: nymno@arcada.fi

puh: 040-5757707